



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA / UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas / CCSA

Departamento de Administração / DA

**CAUSAS DE DESMOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS:
estudo em um Setor de uma Universidade Federal Brasileira.**

KABWE KASINDI

João Pessoa-PB

Maio, 2017

KABWE KASINDI

**CAUSAS DE DESMOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS:
estudo em um Setor de uma Universidade Federal Brasileira.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Serviço de Estágio Supervisionado em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade federal da Paraíba, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Dra. Célia Cristina Zago

Coordenadora do Curso: Nadja Valéria Pinheiro

João Pessoa-PB

Maio, 2017

À Professora Orientadora Dra. Célia Cristina Zaga,

Solicitamos examinar e emitir parecer no Trabalho de Conclusão de Curso do aluno:
KABWE KASINDI

João Pessoa, 19 de maio de 2017.

Professora. Nadja Valéria Pinheiro
Coordenadora do SESA/CCSA/UFPB

Parecer da Professora Orientadora:

JOÃO PESSOA/PB
Maio 2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

KABWE KASINDI

CAUSAS DE DESMOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS: estudo em um Setor de uma Universidade Federal Brasileira.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Serviço de Estágio Supervisionado em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade federal da Paraíba, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Trabalho de conclusão de curso aprovado em 08 de Junho de 2017

Banca examinadora:

Profa. Dra. Célia Cristina Zago

Orientadora-UFPB

Profa. Dra. Ana Carolina Kruta

Examidora-UFPB

Kabwe KASINDI. **Causas de desmotivação dos Funcionários públicos:** Estudo em um setor de uma Universidade Federal Brasileira. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Administração). João Pessoa: UFPB/2017.

RESUMO

A pesquisa tem como objetivo compreender as causas de desmotivação dos funcionários públicos do centro de ciências sociais e aplicadas da Universidade Federal da Paraíba em João Pessoa-PB. Para pesquisar em detalhes foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: Saber se os funcionários públicos consideram-se desmotivados; Destacar as causas de desmotivação; e Entender qual o impacto das causas de desmotivação dos funcionários em relação à sua satisfação pessoal e análise de sua produtividade. A pesquisa se deu por meio da demonstração real, vivenciada por funcionários do CCSA da UFPB, mostrar quais são as causas de desmotivação e como isso pode ser amenizado com base em conteúdo da fundamentação. O conteúdo que fundamentou esta pesquisa leva o comportamento humano, a motivação e a desmotivação. O procedimento metodológico teve com base uma pesquisa quantitativa. Foi aplicado um questionário para coletar os dados sócios profissionais e as perguntas de escala de Likert sobre a desmotivação. A coleta das informações ocorreu no mês de Março de 2017 e 60 funcionários (homens e mulheres) responderam os questionários que foram aplicados. Nos resultados, a pesquisa verificou que as causas que levam a desmotivação profissional são: a meritocracia, o estilo de liderança inadequado, o sub aproveitamento, o excesso de burocracia, comunicação interna e o distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração. Conclui-se que a desmotivação pode ser minimizada se os fatores de desmotivações forem minimizados.

Palavras-chaves: Desmotivação; Motivação; Funcionários; Pública.

Kabwe KASINDI. **Causas de desmotivação dos Funcionários públicos:** Estudo em um setor de uma Universidade Federal Brasileira. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Administração). João Pessoa: UFPB/2017.

ABSTRACT

The aim of this research is to understand the causes of demotivation of the civil servants of the center of social and applied sciences of the Federal University of Paraíba in João Pessoa-PB. To a research in details the following specific objectives were established: To know if the civil servants consider themselves demotivated; Highlight the causes of demotivation; And understand the impact of employee motivation causes on personal satisfaction and productivity analysis. The research was done through the real demonstration, experienced by the civil servants of the CCSA of the UFPB, to show the causes of demotivation and how this can be softened based on the content of reasoning. The main content of this research considers human behavior, motivation and demotivation. The methodological procedure was based on a quantitative research. A questionnaire was applied to collect the data of professional partners and the Likert scale questions on demotivation. The information was collected in March 2017 and 60 employees (men and women) answered the questionnaires that were applied. In the results, the research found that the causes that lead to professional demotivation are: meritocracy, inadequate leadership style, underutilization, excessive bureaucracy, internal communication and distance from reality in relation to public management adopted by the administration. To conclude, demotivation can be reduced if motivation factors are minimized.

Keywords: Demotivation; Motivation; Offices; Public.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Má qualidade do ambiente de trabalho.....	23
Figura 2 Insegurança de trabalho.....	24
Figura 3 Estilo de liderança inadequado	25
Figura 4 Existência de conflitos na equipe	26
Figura 5 Falta de reconhecimento	27
Figura 6 Existência de metas inatingíveis ou medíocres	28
Figura 7 Falta retorno (feedback) do chefe.....	29
Figura 8 Insatisfação salarial	30
Figura 9 Falta de perspectivas de crescimento	31
Figura 10 Sub aproveitamento profissional	32
Figura 11 Meritocracia (os méritos não são devidamente valorizados)	33
Figura 12 Sobrecarga das atividades.....	34
Figura 13 Excesso de burocracia	35
Figura 14 Comunicação interna deficitária	36
Figura 15 Efetivo insuficiente	37
Figura 16 Distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração	38
Figura 17 Complexidade da legislação	39
Figura 18 Falta de autonomia para o trabalho.....	40
Figura 19 Enfraquecimento do comportamento ético	41
Figura 20 Ingerência política partidária	42
Figura 21 Perda do interesse para a realização de uma tarefa.....	43
Figura 22 Falta de incentivo e iniciativa	44

LISTA DE SIGLAS

CCSA: Centro de Ciências Sociais Aplicadas

UFPB: Uuniversidade Federal da Paraíba

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Os aspectos impactantes da desmotivação dos funcionários do CCSA.....	45
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Delimitação do tema.....	11
1.2 Objetivos	13
1.2.1 Objetivo geral	13
1.2.2 Objetivos específicos.....	13
1.3 Justificativa	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1 Comportamento Humano	14
2.2 Motivação.....	15
2.3 A Desmotivação	17
2.3.1 As causas de desmotivação	17
2.3.2 A realidade do ambiente do trabalho em serviços públicos Brasileiros	18
3 METODOLOGIA.....	20
3.1 Tipo e abordagem de estudo.....	20
3.2 Universo e Amostra.....	20
3.3 Instrumento e Análise de dados	21
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	22
4.1 Dados sócios profissionais.	22
4.2 Sobre a Desmotivação.	22
5 CONCLUSÃO	46
5.1 Limitações da pesquisa.....	46
6 REFERÊNCIAS	47
APÊNDICE A	49

1 INTRODUÇÃO

1.1 Delimitação do tema

A área de Recursos humanos nas organizações vai além de entrevistar, selecionar, contratar e demitir funcionários. O RH (Recursos Humanos) engloba todas as práticas e políticas relacionadas à Administração de comportamentos dentro de uma organização, considerando as pessoas como recursos e elaborando estratégias e investimentos para desenvolver as capacidades de cada funcionário. Sabendo que o ser humano é único e sem réplica no universo, o comportamento dos funcionários deverá ser estudado de forma específica e individual.

A motivação constitui uma das preocupações dos empresários e dos gestores desde que Elton Mayo se deu conta que a produtividade não decorria apenas da qualidade técnica e da eficiência dos processos, mas também da atitude das pessoas em relação às tarefas que lhes eram solicitadas. Segundo Lopes (1980, p. 03) “motivação é um estado interno que dá energia, torna ativo ou move o organismo, dirigindo ou analisando o comportamento em direção a objetivos”.

Dessa forma, poder-se-ia concluir que o indivíduo motivado tem maior propensão à bem desenvolver suas atividades e que, os desmotivados, teriam uma total falta de energia para o cumprimento de suas tarefas, entretanto, a Teoria ERG (existência, relacionamento e crescimento) sobre motivação (ROBBINS, 2011), explica que nem sempre pessoas motivadas são as mais competentes.

Por outro lado, é comum se pensar que a desmotivação é o oposto de motivação, entretanto a teoria sobre o tema defende que essa análise é equivocada, a teoria do Herzberg explica que o contrário de motivação é a não motivação e o contrário da desmotivação é a não desmotivação.

A desmotivação, de acordo com Robbins (2005) é a perda do interesse para a realização de uma tarefa, não há incentivo e nem iniciativa da parte de um funcionário, por outro lado, o incentivo e iniciativa, nem sempre significam motivação, podem ser apenas disposição.

Nas organizações públicas assim como nas empresas privadas a principal preocupação é a de obter maior produtividade. Para chegar nesse desempenho desejado, as empresas investem nos fatores extrínsecos (a supervisão, a remuneração, as políticas das empresas e as condições de trabalho).

Já há muito tempo, sabe-se que os serviços públicos têm um papel determinante em todos os países do mundo, principalmente nos setores de educação, saúde, serviços sociais. O governo Brasileiro contrata os funcionários e oferece certos benefícios (segurança no trabalho, estabilidade no emprego) para que os serviços citados sejam bem desenvolvidos, entretanto, é comum se verificar trabalhadores desmotivados no setor público.

Particularmente na universidade estudada, é comum ouvirem-se críticas de usuários em relação à qualidade do trabalho dispensada aos cidadãos, bem como desabafos dos próprios trabalhadores sobre o desânimo para o trabalho, ao mesmo tempo, pode-se observar uma certa letargia no desempenho deles em suas tarefas. Este quadro, pode sugerir que haja desmotivação dos funcionários.

A desmotivação pode ser atribuída à inúmeras causas, como: ambiente de trabalho ruim, insegurança de trabalho, liderança ruim, conflitos na equipe, falta de reconhecimento, metas intangíveis ou medíocres, falta de retorno de chefe, insatisfação salarial, falta de perspectivas de crescimento, trabalho enfadonho ou sub aproveitamento.

Ricardo Mioto (2015) no seu artigo, diz que muito se fala sobre o quanto o país perde ao botar gente altamente instruída para trabalhar em cargos burocráticos no ineficiente setor público. Esse sub aproveitamento pode ser uma causa de desmotivação.

Outro aspecto que pode ser considerado em relação à desmotivação, é a meritocracia, que, segundo Luigi Zangales (2015) os benefícios conferidos pela meritocracia são relativamente pequenos e difíceis de se sustentarem no governo, uma vez que, os méritos não são devidamente valorizados em um regime onde não há competitividade e estabilidade.

Além das causas citadas, outras podem ser consideradas como fator de desmotivação dos funcionários públicos.

Assim, o presente estudo propõe a seguinte questão de pesquisa: **Quais são as causas da desmotivação em funcionários públicos de um setor de uma universidade Federal brasileira, em João Pessoa?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Identificar as causas de desmotivação dos funcionários públicos de um setor de uma universidade pública Brasileira, em João Pessoa-PB.

1.2.2 Objetivos específicos

- Verificar se os funcionários públicos consideram-se desmotivados;
- Destacar as causas de desmotivação;
- Entender o impacto das causas de desmotivação dos funcionários públicos em relação à sua satisfação pessoal e a análise de sua produtividade.

1.3 Justificativa

No campo da administração o estudo de desmotivação tem sido um dos temas mais recorrentes e, ainda assim, permanece como um dos aspectos mais preocupantes do cotidiano das organizações.

Compreender de fato o impacto das causas de desmotivação e analisar o que leva as pessoas a ser desmotivadas nos seus setores do trabalho é uma tarefa que a literatura e os grandes autores continuarão buscando.

É importante falar desta pesquisa para mudar e ajudar uma realidade que é ruim nas empresas públicas, buscando a melhorar um bom desempenho dos funcionários. Este desempenho é função da motivação ou pelo menos, da não desmotivação. Porque, uma vez que os funcionários estão motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a gerar melhores resultados. Gil (2011, p.201) cita que “a motivação pode ser atendida como o principal combustível para a produtividade.”

Esta pesquisa pode contribuir para melhorar situações, gerar melhores desempenhos no comportamento do funcionário público no seu setor de trabalho.

Sendo aluno da UFPB, a viabilidade da pesquisa tornou possível o acesso aos funcionários.

A estrutura deste estudo vai seguir esta lógica: a introdução e a contextualização, o problema e os objetivos, fundamentação teórica, metodologia, análise de dados e conclusão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica do presente estudo está dividida em três seções: o comportamento humano, a motivação e os grandes pesquisadores que contribuíram para o conhecimento da motivação, e a desmotivação.

2.1 Comportamento Humano

Hoje em dia, buscar uma pessoa com um bom comportamento numa equipe é fator de extrema necessidade porque a relevância para a organização é de conseguir atingir seus objetivos e metas.

Em conformidade com Andujar (2008), o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho é consequência, não apenas de fator econômico, mas também de fatores psicológicos, pois os trabalhadores são dotados de sentimentos, emoções, desejos e temores.

As descobertas da pesquisa feita pelo sociólogo Australiano Elton Mayo em Hawthorne com os soldados da primeira guerra mundial. Foram as seguintes: (Chiavenatto, 2004 *apud* Andujar, 2008, p.12)

- Lidar com os problemas humanos é complicado e desafiador;
- Quando maior a integração social do grupo de trabalho, tanto maior a disposição para produzir;
- Problemas pessoais podem influenciar fortemente a produtividade no emprego;
- As pessoas são motivadas pela necessidade de reconhecimento, de aprovação social e participação das atividades dos grupos sociais nos quais convivem;
- Comunicação eficaz com os empregados é fator indispensável para o sucesso administrativo; e
- O comportamento das pessoas é influenciado pelas atitudes e normas formais existentes nos grupos dos quais participam.

De acordo com Andujar (2008), o comportamento de uma pessoa tem dois fatores: a realidade interna e externa. Por realidade interna entende-se tudo o que não podemos perceber pelos sentidos e só sabemos quando se transforma em comportamento. É a parte invisível, mas que influencia diretamente o comportamento. Por realidade externa entende-se o ambiente onde a pessoa se encontra, isto quer dizer que nossos comportamentos não são independentes do ambiente onde nos encontramos, ao contrário, são bastante influenciados por ele.

2.2 Motivação

A motivação é a condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos pessoais e do trabalho.

O entendimento sobre motivação passou por um processo de evolução até chegar na percepção atual. Andajur (2008) cita os grandes pesquisadores que contribuíram para o conhecimento da motivação humano, como:

Frederick Taylor (1856 – 1915): pertencente à Escola de Administração Científica, sustentava que os trabalhadores eram principalmente preguiçosos e que a administração devia fazê-los cumprir suas tarefas de maneira mais eficiente possível, sendo a única forma de motivação as recompensas financeiras. Essa percepção de Taylor fundamentava-se na teoria X da motivação.

Elton Mayo (1880 – 1949): investigou que os contatos sociais que os empregados tinham no trabalho também eram interessantes, e que a monotonia e a repetição das tarefas consistiam em fatores de diminuição da motivação.

Abraham Maslow (1908 – 1970): ampliou uma teoria de motivação, baseada numa hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano.

McGregor (1906 – 1964): verificou demonstrar que o trabalho não é um mal necessário e pode ser tão agradável quanto um jogo, bastando por isso que desafio e a satisfação sejam estimulados.

Os estudos desse autor, contribuíram para a definição da teoria de Y sobre a motivação.

Frederick Herzberg (1923 – 2000): pesquisou sobre a identificação dos fatores que geravam satisfação e os fatores que geravam insatisfação no trabalho.

David McClelland (1917 – 1998): analisou que as obrigações de realização estavam associadas ao grau de motivação das pessoas para cumprir tarefas.

Victor H. Vroom (1932): aperfeiçoou pesquisas sobre a motivação baseando-se na observação de que o processo motivacional não depende apenas dos objetivos individuais, mas também do contexto de trabalho em que o indivíduo está inserido.

J. Richard Hackman (1940 – 2013) e R. Oldham (1950 – 2014): na década de 70 apontaram a necessidade de se considerar fatores de medição no trabalho que impressionam na relação motivação e desempenho no trabalho.

Henry Murray (1893 – 1998): Segundo ele, a motivação tem dois componentes essenciais; o impulso, que se refere ao processo interno e que incita uma pessoa à ação, e o motivo, que gera o comportamento termina quando atingindo o objetivo que a pessoa tinha em vista.

Entre, os estudos do tema pode-se destacar um conceito de motivação, de Pisani (1985, p. 90) que define a motivação como:

“um comportamento motivado se caracteriza pela energia relativamente forte nele dispendida e por estar dirigido para um objetivo ou uma meta”. Exemplo: um jovem que vai estudar com afinco para ser Administrador de empresas, é uma pessoa que está fornecendo exemplo de comportamento motivado.

A motivação existe dentre das pessoas e se dinamiza através das necessidades humanas. Todas as pessoas têm suas necessidades próprias, que podem ser chamadas de desejos, aspirações, objetivos individuais ou motivos. Robbins (2002) ainda caracteriza três elementos chaves da definição de motivação, que são: intensidade, direção e persistência.

Essa direcionalidade citada, também aparece no conceito emitido por Vergara (2000, p.42), que diz que:

Motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa, ela é absolutamente intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce das necessidades interiores do indivíduo, o que vem de fora é estímulo, incentivo e provoca a motivação.

A motivação, um dos temas mais estudado e discutido na prática organizacional, é a ação ou efeito de motivar, é a geração de causas, motivos, sentidos ou razões para que uma pessoa seja mais feliz e efetiva em suas relações. É um determinado conjunto de motivos que

geram um consequente conjunto de ações (motivo + ação= motivação) CASTRO (2002). Entretanto, Bergamini (2008) alerta que a ação ou efeito de motivar é intrínseco.

2.3 A Desmotivação

De acordo com o William et al. (2016) cientificamente várias pesquisas exploram condições motivadoras, mas poucas elucidam aspectos inerentes à desmotivação tanto para organização como para funcionário.

Podemos entender aspectos sobre a desmotivação ao destacarmos que:

- As causas da desmotivação podem variar de pessoa para pessoa. (GIL, 2011).
- A falta de motivação aflige as pessoas no trabalho e trata-se de um fator intrínseco, relacionado ao interior do indivíduo. (BERGAMINI, 2008).
- A desmotivação no trabalho pode causar consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para a organização. (MACIEL E SÁ, 2007).
- A desmotivação contribui para uma percepção negativa do ambiente e para uma menor produtividade. (THOMAS et al. 2004).

2.3.1 As causas de desmotivação

Como citado, (Gil, 2011) as causas de desmotivações são várias e dependem de pessoa para pessoa. Podemos citar algumas:

- A sobrecarga de atividades e insegurança no trabalho (LEAL e TEIXEIRA, 2009).
- Falta de reconhecimento dos chefes (BERGAMINI, 2008).

Especialmente para os serviços públicos, Annie Hondeghe e Myriam P (2001) destacam os seguintes fatores que podem desencadear a desmotivação:

- Os relativos à organização, como: a burocracia, a comunicação interna deficitária, e o efetivo insuficiente.
- O distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotadas pela administração.
- A complexidade das legislações.

- A pouca atenção aos fatores humanos pelos superiores.
- As rápidas mudanças no ambiente de trabalho, como: inovações, materiais e informatização.

Conforme Chantlat (2002), os empregos públicos são vários (carteiro, enfermeiro, policial, professor) com tarefas diferentes, o que há de comum entre eles é a ligação ao setor público. E as causas que desmotiva segundo Chantlat (2002) são:

- Aumento de carga horária de atividades afeta o rendimento.
- Falta de autonomia
- Falta de reconhecimento dos chefes. Esta causa é uma das necessidades de Maslow. Trata-se de um fator intrínseco, relacionado ao interior do indivíduo.
- Falta de apoio social oferecido pelos colegas, os superiores, os subordinados ou usuários do serviço.
- Enfraquecimento do comportamento ético no serviço público.

A ação do servidor público deve ser voltada para o bem comum, interesse geral e guiada pela ética.

2.3.2 A realidade do ambiente do trabalho em serviços públicos Brasileiros

De acordo com Steinbach (2007, p.12), o serviço público é: “todos os serviços prestados pelo Estado ou delegados por concessões ou permissões, com objetivos de facilitar a existência do indivíduo na sociedade”.

Como as organizações fazem parte e interagem com o ambiente, recebem influencia dele. As pessoas que trabalham, são os agentes que contribuem para este processo de troca constante com o ambiente.

Segundo, Pires e Macedo (2006), toda organização é um elemento de espaço cultural e social no qual ela está inserida. O espaço que determina como a organização vai ser administrada e as organizações públicas Brasileiras, segundo os autores, estão em constante duelo entre – as inovações e dinâmicas necessárias para o mundo contemporâneo e a burocracia arraigada.

As organizações dependem das pessoas para atingirem seus objetivos sabendo que a interação entre as pessoas que define o seu sucesso ou fraqueza.

No Brasil, as empresas públicas têm como objetivo prestar serviços para a sociedade. Elas buscam maior eficiência e melhor atendimento para sociedade.

As organizações públicas são rígidas tanto por aspectos administrativos quanto políticos e como as organizações de serviços públicos dependem em maior grau do que as demais do ambiente sócio político: compreende-se que as empresas públicas são mais vulneráveis à interferência do poder político. Pires e Macedo (2006) afirmam que esta característica também pode ser responsável pela desmotivação.

3 METODOLOGIA

Rodrigues (2007, p. 2), define a metodologia dessa forma: "É um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática". Portanto, dá para entender que a metodologia é um tipo de estudo que ajuda o pesquisador a realizar suas análises por fases e coletar as informações para solucionar os desafios a serem dominados.

3.1 Tipo e abordagem de estudo

Em geral, pesquisar é buscar respostas ou soluções para os problemas dados, pois a pesquisa é função do problema, segundo Silva e Menezes (2005).

Para dar respostas aos objetivos desta pesquisa desenvolvemos uma pesquisa exploratória com o intuito de conhecer a incidência das causas de desmotivação dos sujeitos estudados, com uma abordagem quantitativa pois, de acordo como Silva e Menezes (2005, p. 20):

Tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classifica-las e analisa-las. Requer o uso de recursos e técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.).

3.2 Universo e Amostra

Conforme informação de Silva e Menezes (2005) o universo é a totalidade de indivíduos com as mesmas características definidas para um determinado estudo. Seguindo esta lógica, o universo ou a população são os funcionários do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) da UFPB.

A amostra é uma parte do universo ou da população, selecionada de acordo com uma regra ou plana, segundo Silva e Menezes (2005). A amostra pode ser probabilística e não probabilística.

Nesta pesquisa foi aplicada a amostra probabilística. A amostra probabilística é dividida em causal simples, causal estratificado e amostra por agrupamento. Esta pesquisa utilizou-se a amostra causal simples. De acorde com Silva e Menezes (2005), na amostra causal simples, cada elemento da população tem oportunidade igual de ser incluído na

amostra. Ou seja, os entrevistados selecionados tiveram a mesma probabilidade de fazer parte da amostra.

A pesquisa foi efetuada no Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), localizado em João Pessoa – PB, no período de Julho 2016 a Maio de 2017.

O centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) tem aproximadamente 191 docentes e 95 técnicos administrativos. Devido ao tempo, definimos uma amostra de 60 funcionários (40 docentes e 20 técnicos) com o pessoal de diurno e noturno.

3.3 Instrumento e Análise de dados

O instrumento de recolhimento das informações desta pesquisa foi o questionário. De acordo com Silva e Menezes (2005 p.33) o questionário:

É uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante. O questionário deve ser objetivo, limitado em extensão e estar acompanhado de instruções. As instruções devem esclarecer o propósito de sua aplicação, ressaltar a importância da colaboração do informante e facilitar o preenchimento.

As perguntas do questionário podem ser: abertas, fechadas e de múltiplas escolhas. Esta pesquisa utilizou as perguntas de múltiplas escolhas. Segundo Silva e Menezes (2005), as perguntas de múltiplas escolhas são fechadas com uma série de respostas possíveis.

O questionário utilizado, além de dados sócio profissionais, foi elaborado com 22 questões específicas sobre a desmotivação para cujas respostas utilizamos de uma escala de tipo Likert, onde 01 significa: “discordo totalmente” e 10 significa: “concordo totalmente” para se evidenciar o nível de cada aspecto abordado sobre a desmotivação no trabalho.

Para análise, os dados coletados por meio dos questionários foram transferidos para o programa Microsoft Office Excel 2010, que oferece a ferramenta de suas demonstrações gráficas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados na pesquisa objetivaram responder os objetivos específicos da pesquisa, tais como: Saber se os funcionários públicos consideram-se desmotivados; Destacar as causas de desmotivação; e Entender qual é o impacto das causas de desmotivação dos funcionários públicos em relação à sua satisfação pessoal e a análise de sua produtividade. Com o alcance destes objetivos, pretendemos responder o objetivo geral e a questão central desta pesquisa.

4.1 Dados sócios profissionais.

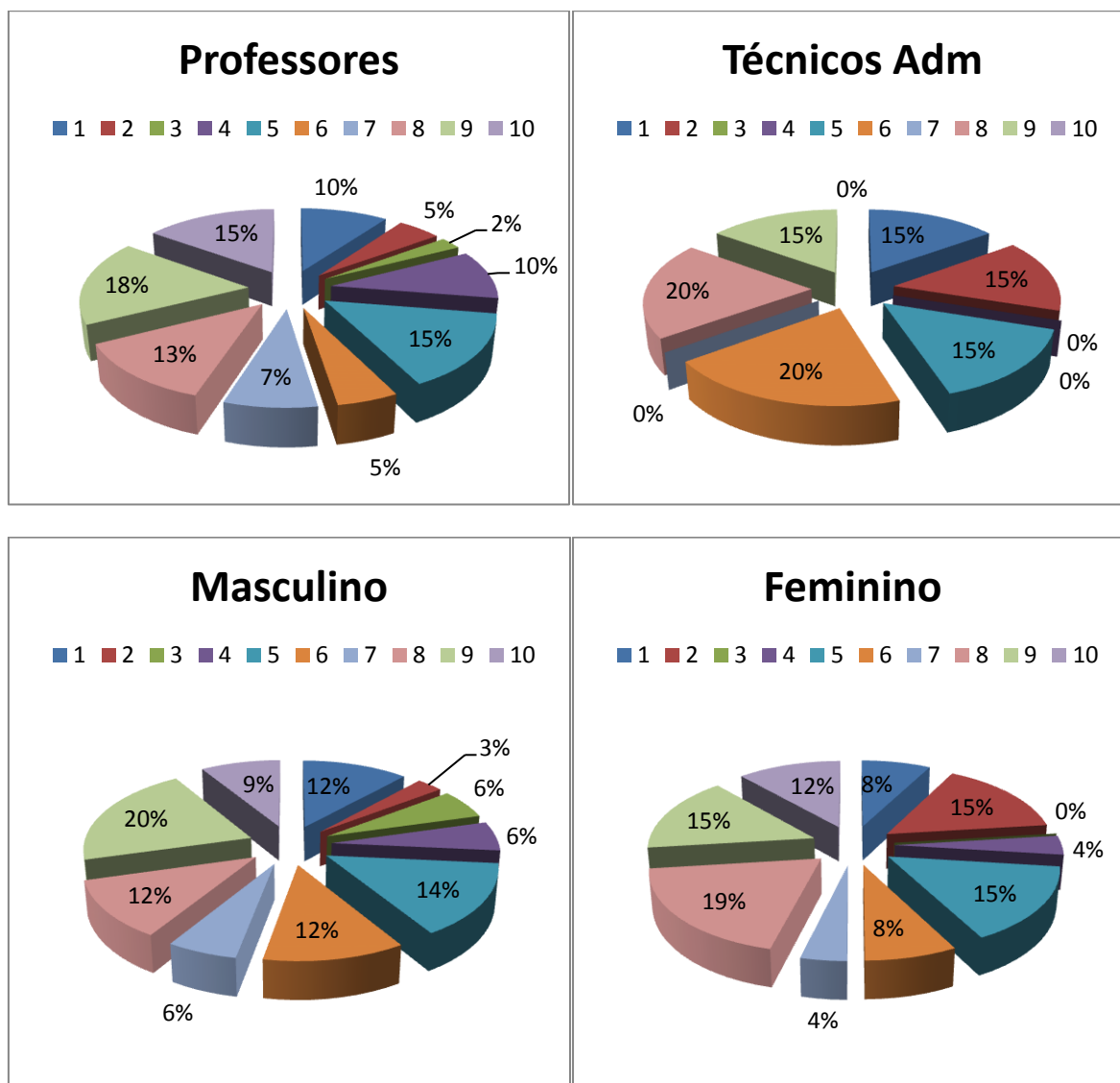
Quanto gênero, 57% são homens e 43% de mulheres e em relação à função, 67% são professores e 33% de técnicos administrativos.

4.2 Sobre a Desmotivação.

Para entender o nível de contribuição de cada possível causa para a desmotivação no setor de trabalho, os participantes foram convidados a responder numa escala de 01 a 10, onde 01 significa: “Discordo totalmente” e 10 significa: “Concorde totalmente”.

A seguir apresentamos os gráficos que representam as respostas dadas e suas análises.

Figura 1: Má qualidade do ambiente de trabalho

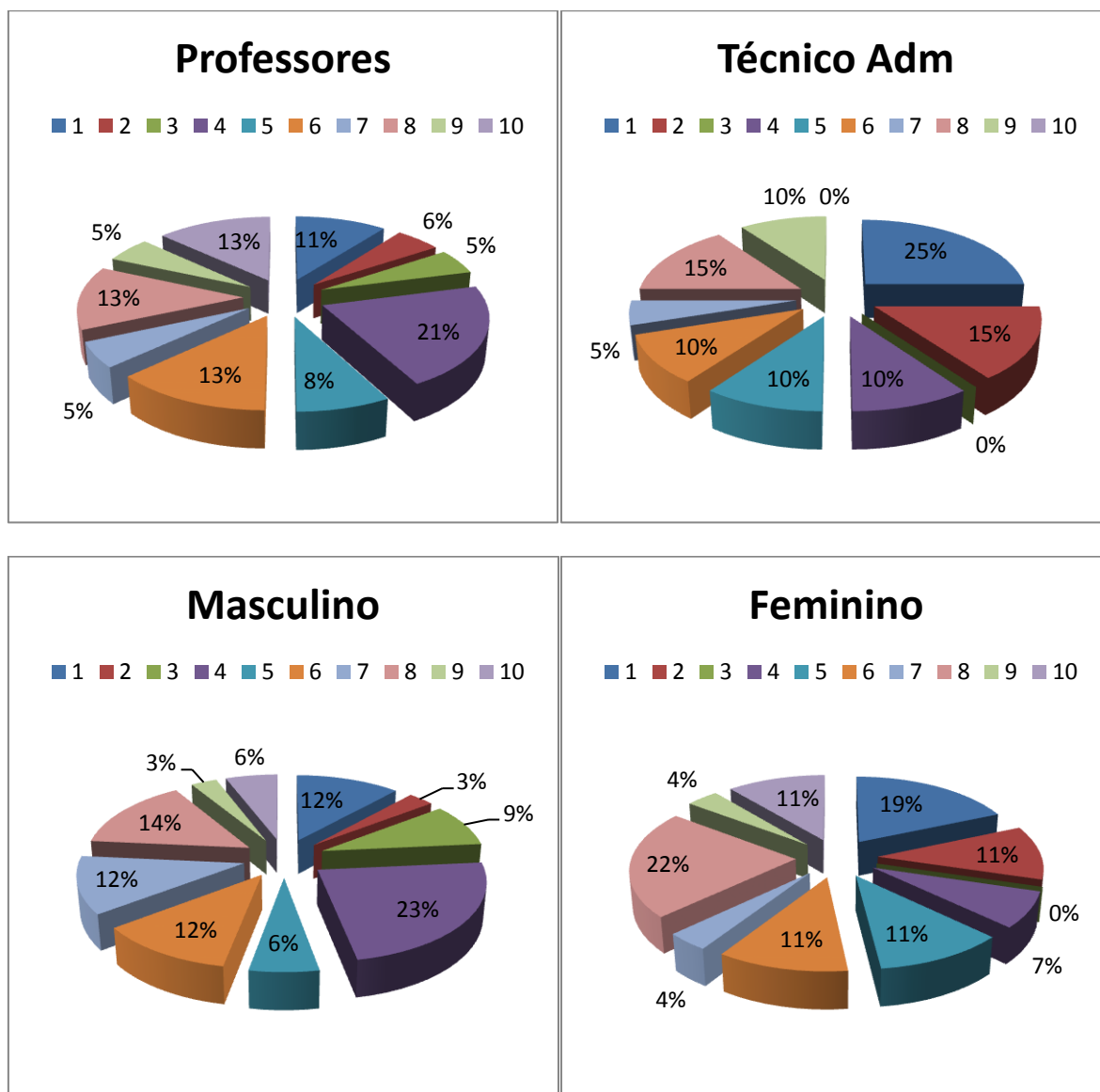


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Em conformidade com Thomas et al. (2004), a desmotivação contribui para uma percepção negativa do ambiente e para uma menor produtividade. A má qualidade do ambiente de trabalho no CCSA é percebida como uma causa de desmotivação.

Nesse aspecto, a maioria dos funcionários, sendo (53% dos professores, 35% dos técnicos-administrativos, 47% dos homens e 50% das mulheres concordam que a má qualidade do ambiente de trabalho é uma das causas predominantes da desmotivação no CCSA).

Figura 2: Insegurança de trabalho



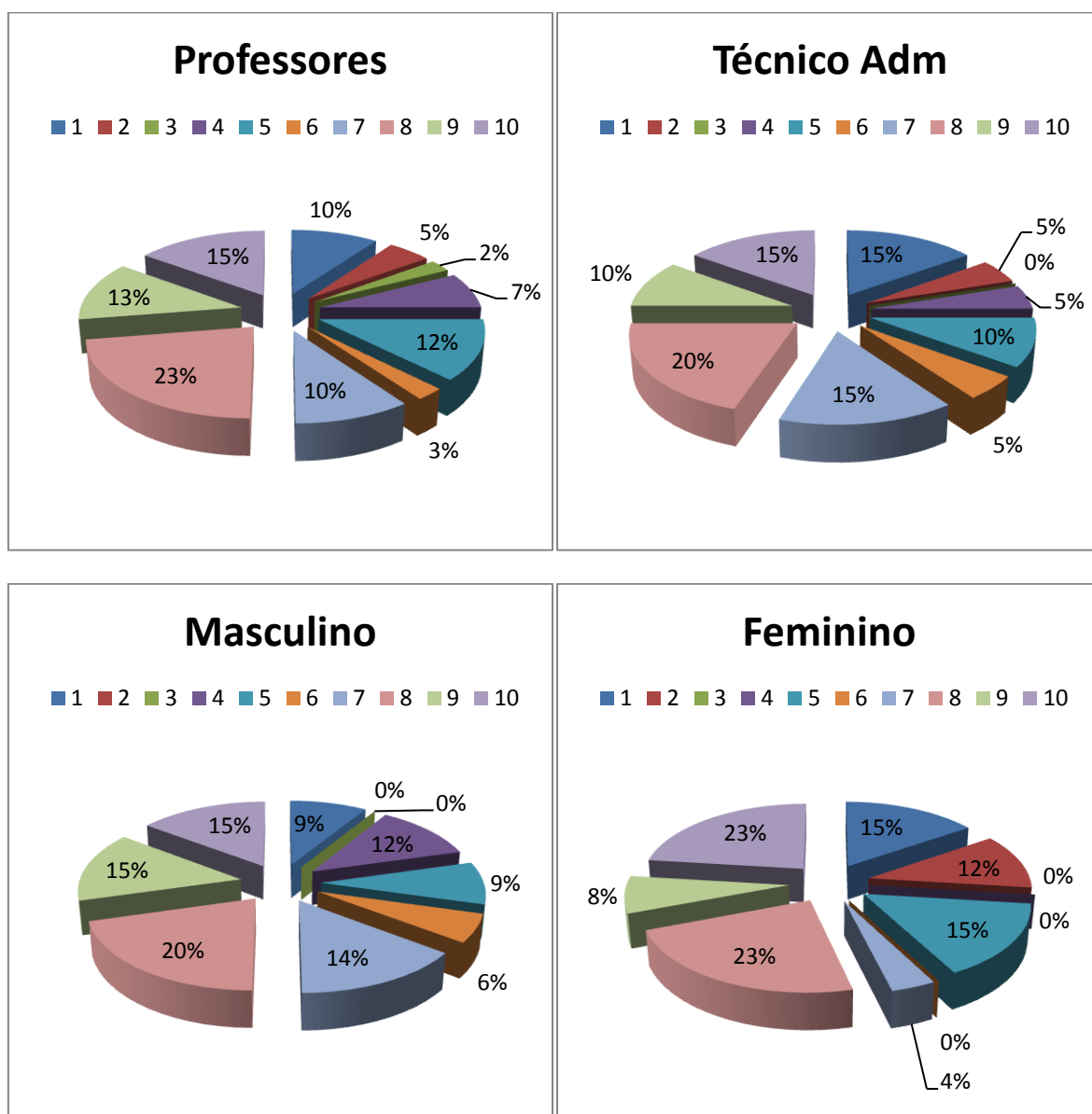
Fonte: Dados da pesquisa 2017

Leal e Teixeira (2009), considera a insegurança de trabalho como uma causa de desmotivação.

Falando da insegurança no trabalho, 41% das mulheres acham que a insegurança desmotiva. Observou-se que a sensação de insegurança no trabalho é maior para as mulheres do CCSA.

Enquanto, 43% dos professores, 50% dos técnicos-administrativos e 47% dos homens do CCSA discordam que a insegurança de trabalho causa a desmotivação.

Figura 3: Estilo de liderança inadequado

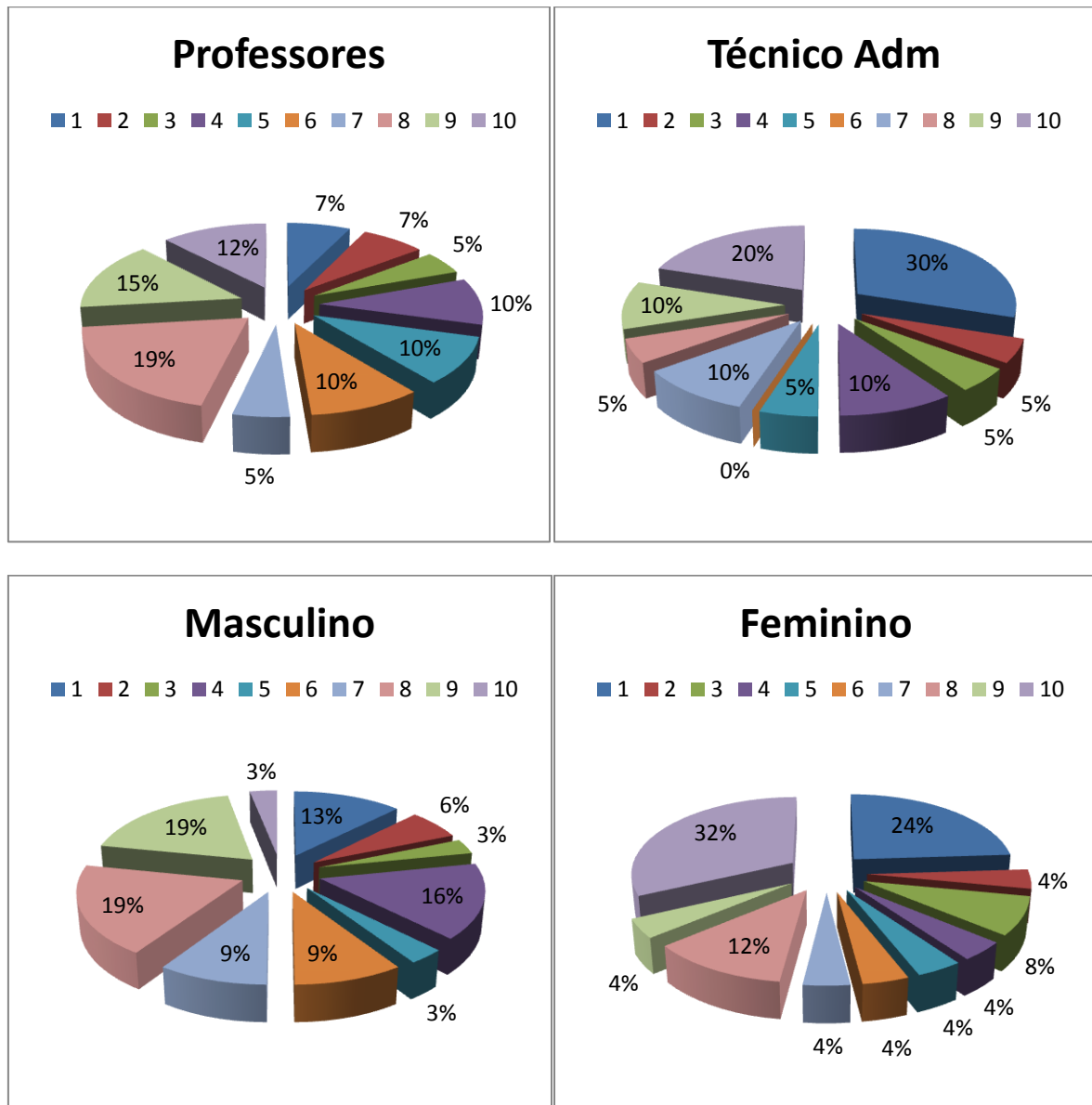


Fonte: Dados da pesquisa 2017

De acordo com Maciel (2007) a desmotivação no trabalho pode causar consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para a organização. No caso, a liderança inadequada é percebida como uma causa da desmotivação.

Falando sobre o estilo de liderança inadequado, os funcionários (os professores com 61%, os técnicos-administrativos com 60%, os homens com 64% e as mulheres com 58%) consideram-se desmotivados por a causa da liderança inadequada e as figuras comprovam isso.

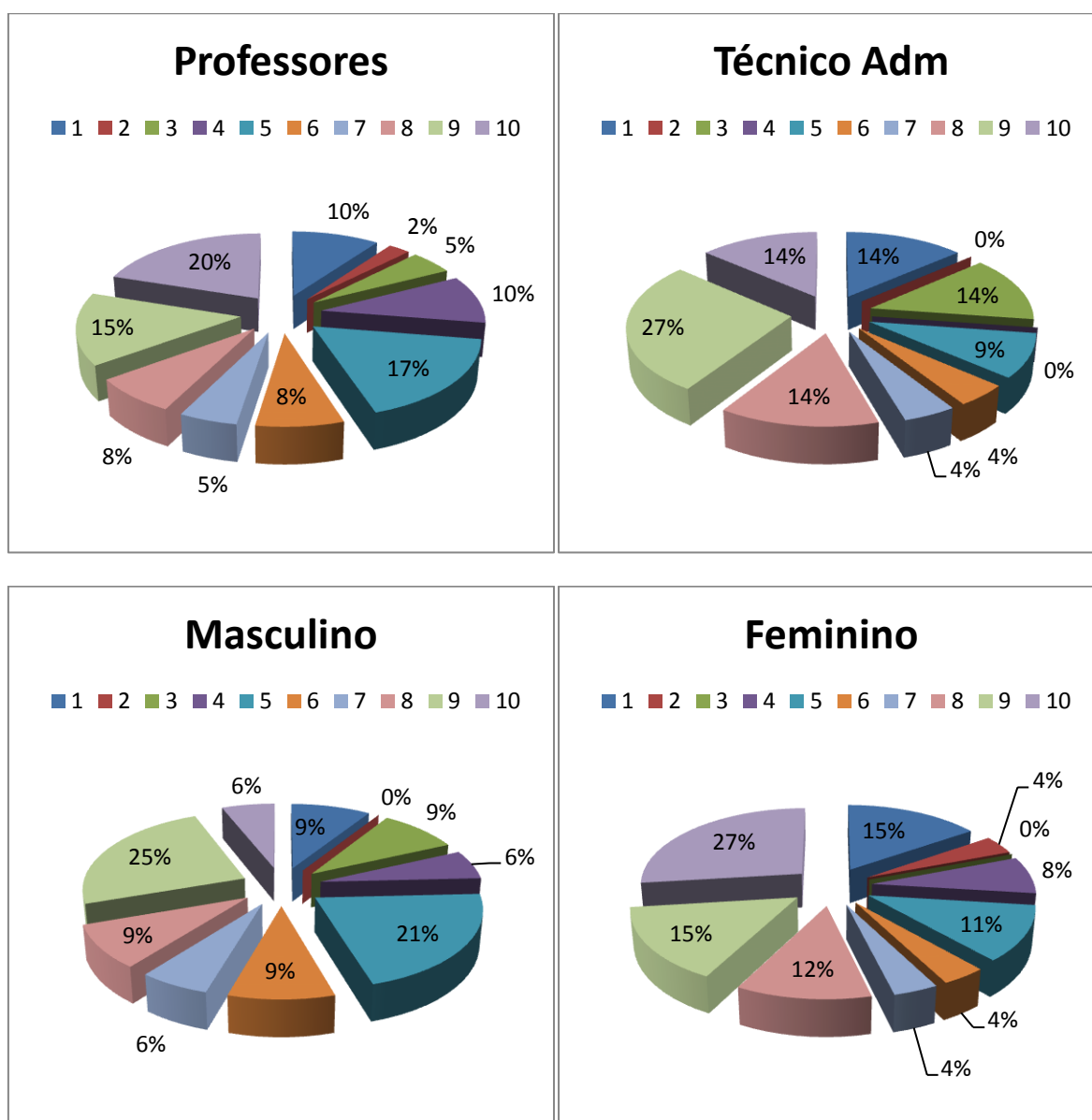
Figura 4: Existência de conflitos na equipe



Fonte: Dados da pesquisa 2017

Segundo Chiavenatto (2004) e Andujar (2008), os problemas pessoais podem influenciar fortemente a produtividade no emprego. A existência de conflitos na equipe: 51% dos professores, 50% do gênero masculino e 52% do feminino concordam que o conflito é uma causa de desmotivação no CCSA.

Enquanto, 50% dos técnicos-administrativos não convergem que a existência do conflito seja uma causa de desmotivação.

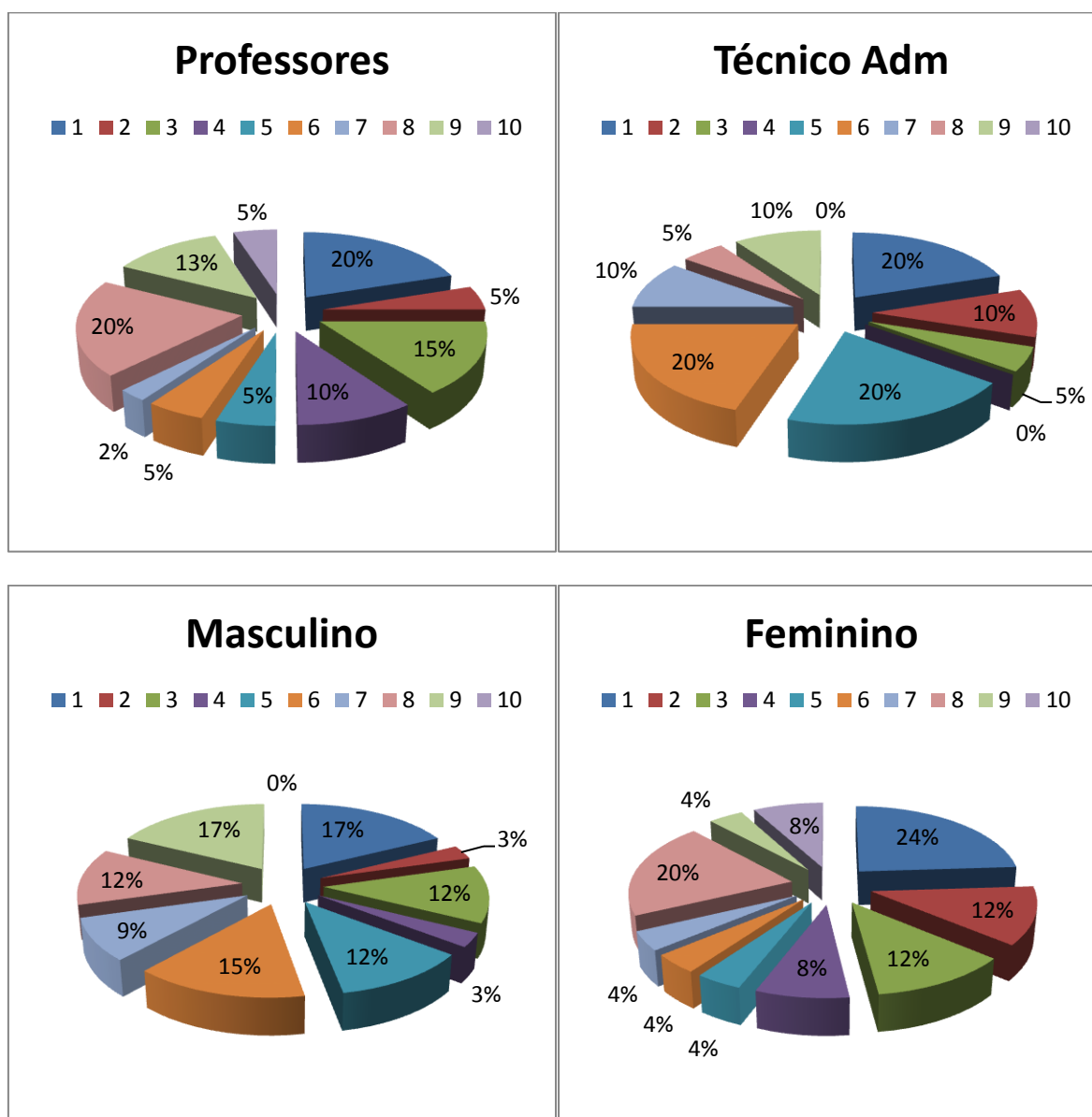
Figura 5: Falta de reconhecimento

Fonte: Dados da pesquisa 2017

Chantlat (2002) e Chiavenatto (2004) defendem que a não satisfação em relação à necessidade de reconhecimento, de aprovação social e participação das atividades dos grupos sociais nos quais convivem, pode causar a desmotivação no trabalho.

Os funcionários da UFPB exclusivamente aqueles do CCSA concordam que eles se consideram desmotivados (48% dos professores, 59% dos técnicos-administrativos, 46% dos homens e 58% das mulheres). Os técnicos-administrativos e as mulheres são mais desmotivados do que os professores e os homens.

Figura 6: Existência de metas inatingíveis ou medíocres

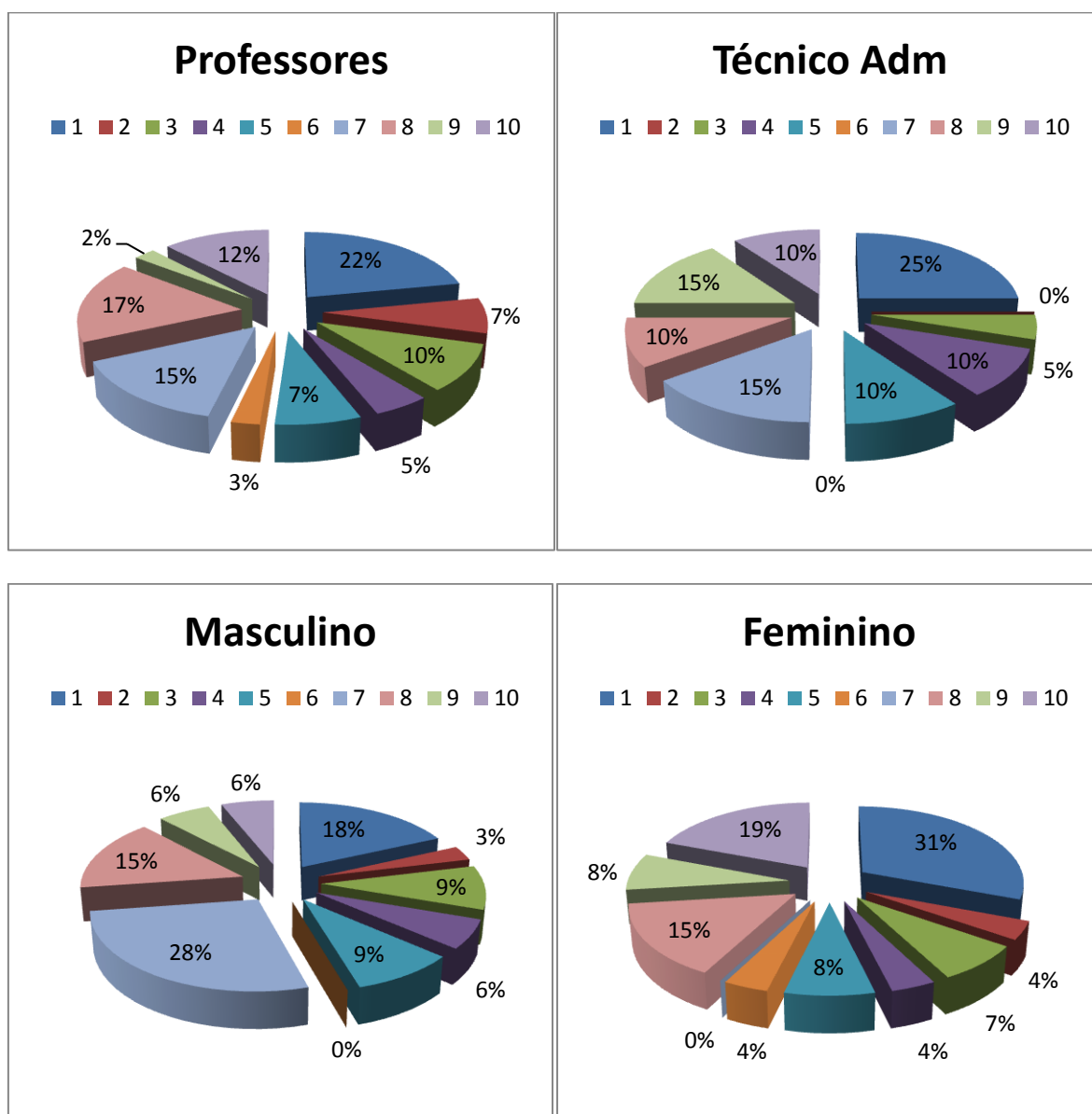


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Os gráficos demonstram que os funcionários (50% dos professores, 38% dos homens concordam). Enquanto, 56% das mulheres discordam que a existência de metas inatingíveis não faz parte das causas de desmotivação. 40% dos técnicos-administrativos são na zona de neutralidade em relação à existência de metas inatingíveis.

Os funcionários convergem do citado de Gill (2011), que as causas de desmotivação são várias. Comparado os gêneros, as mulheres não acham que as metas inatingíveis sejam motivo de desmotivação em oposição aos homens que pensam que as metas inatingíveis os desmotivam.

Figura 7: Falta retorno (feedback) do chefe

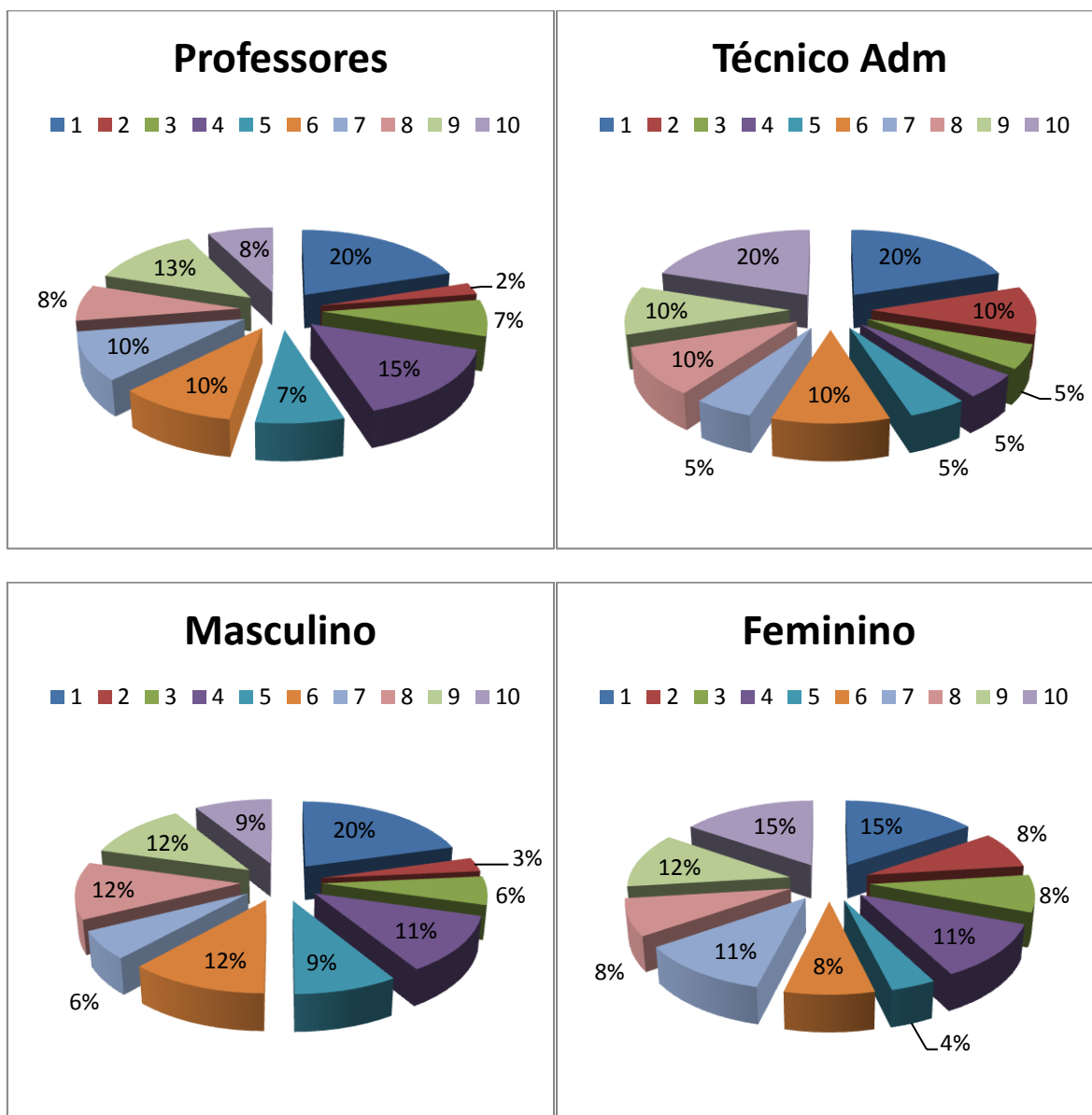


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Falando da falta de retorno (*feedback*) do chefe. De um lado, 46% dos professores, 50% dos técnicos-administrativos, 55% dos homens concordam que a falta de retorno seja uma causa de desmotivação no CCSA.

De outro lado, 42% das mulheres acham que a falta de retorno do chefe não as desmotivam no trabalho.

De acordo com Hondeghe e Myriam (2001), a pouca atenção aos fatores humanos pelos superiores pode causar a desmotivação. O que foi dito pelas autoras se confirma no CCSA. Entretanto, observamos que não há unanimidade nas percepções dos respondentes neste item, o que pode ser atribuído ao fato de que nem todos respondentes possuem o mesmo chefe imediato.

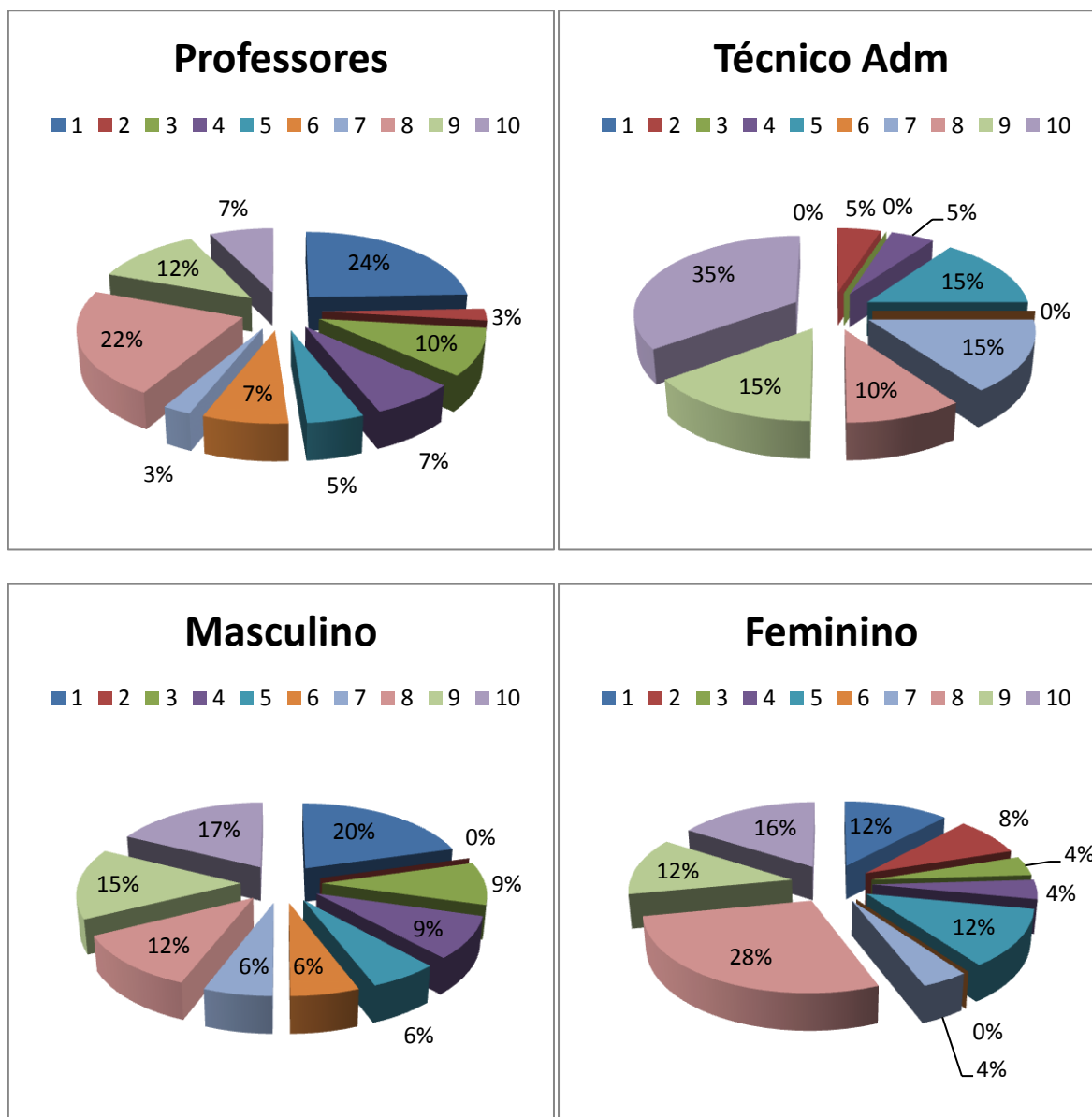
Figura 8: Insatisfação salarial

Fonte: Dados da pesquisa 2017

Em relação à insatisfação salarial: 44% dos professores, e 40% do gênero masculino discordam que o salário seja um problema de desmotivação dos funcionários do CCSA. Enquanto 44% dos técnicos-administrativos e 46% do gênero feminino acham que o salário pode causar a desmotivação no trabalho.

Observou-se que os resultados convergem com Bergamini (2008) e Vergara (2000), no sentido que o efeito de motivação é intrínseco o que vem de fora é estímulo.

Figura 9: Falta de perspectivas de crescimento

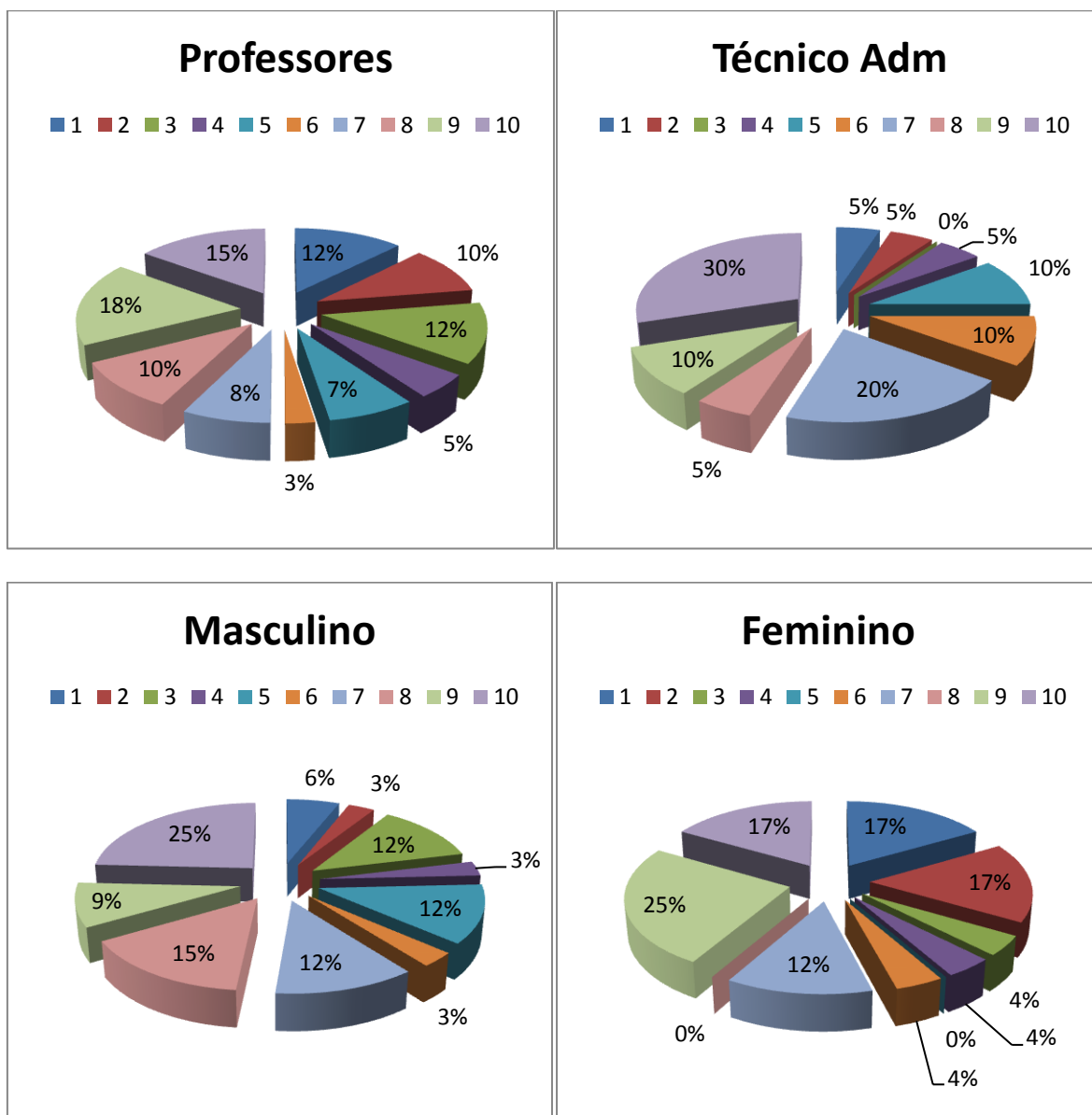


Fonte: Dados da pesquisa 2017

De um lado, os professores(44% consideram-se desmotivados e 44% deles não se consideram desmotivados em relação à falta de crescimento)

De outro lado, 75% dos técnicos-administrativos, 50% dos homens e 60% das mulheres acham que a falta de perspectivas de crescimento é uma das causas de desmotivação. As mulheres são tão desmotivadas quanto os homens.

Todo isso, converge com Gill (2011) dizendo que as causas de desmotivação variam de pessoa para pessoa, ou seja, de grupo para grupo como aconteceu no CCSA.

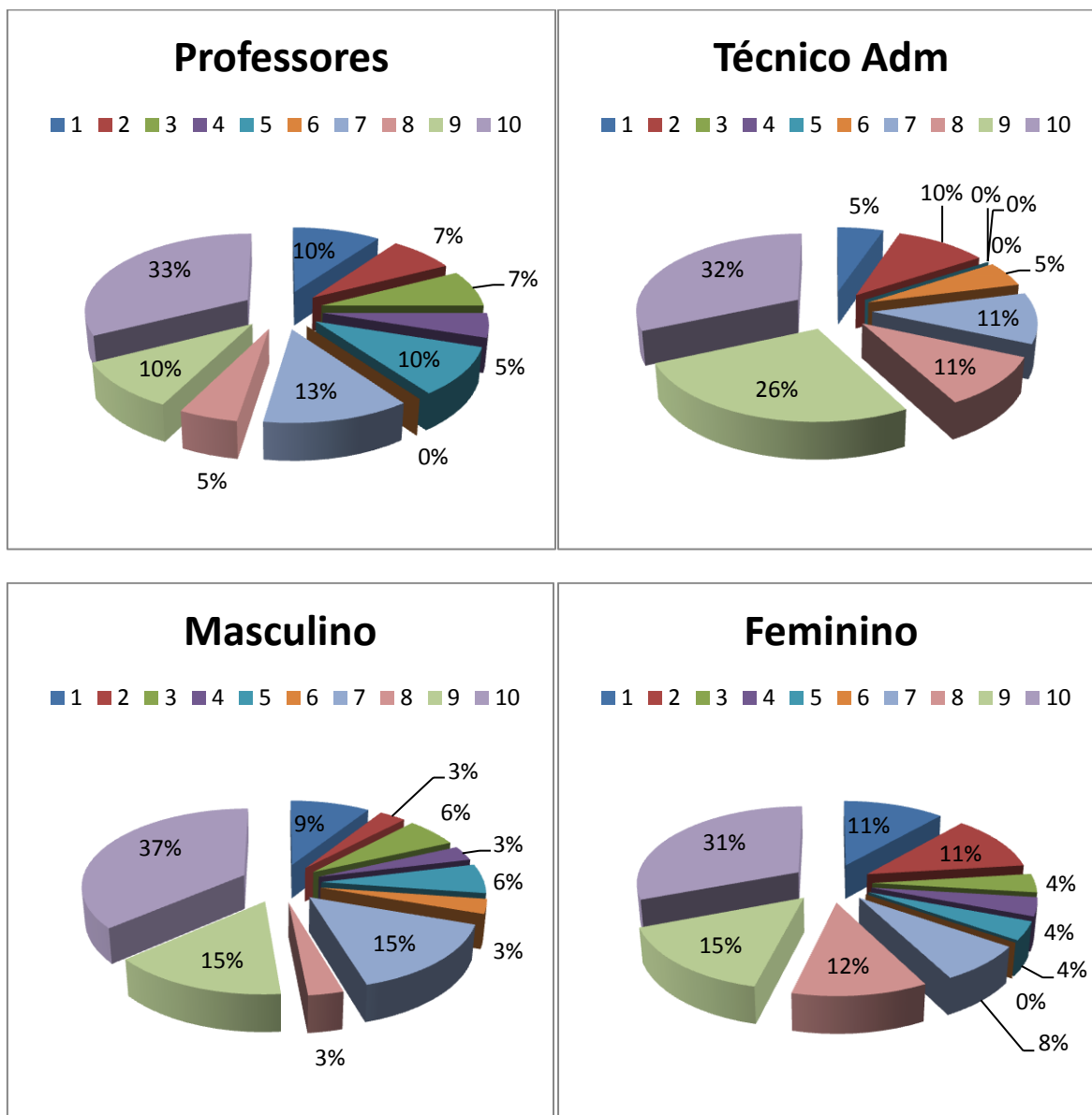
Figura 10: Sub aproveitamento profissional

Fonte: Dados da pesquisa 2017

Quanto ao sub aproveitamento a maioria dos funcionários (51% dos professores, 65% dos técnicos-administrativos, 61% dos homens e 54% das mulheres) pesquisados acreditam que o sub aproveitamento causa a desmotivação no trabalho. Os técnicos-administrativos e os homens se desmotivam um pouco mais do que os professores e as mulheres.

Em conformidade com Mioto (2015), que disse que o sub aproveitamento pode ser uma causa de desmotivação. Bergamini (2008) completa que a falta de motivação aflige as pessoas no trabalho e trata-se de um fator intrínseco, relacionado ao interior do indivíduo. A ilustração das figuras confirma o que foi dito pelos autores.

Figura 11: Meritocracia (os méritos não são devidamente valorizados)

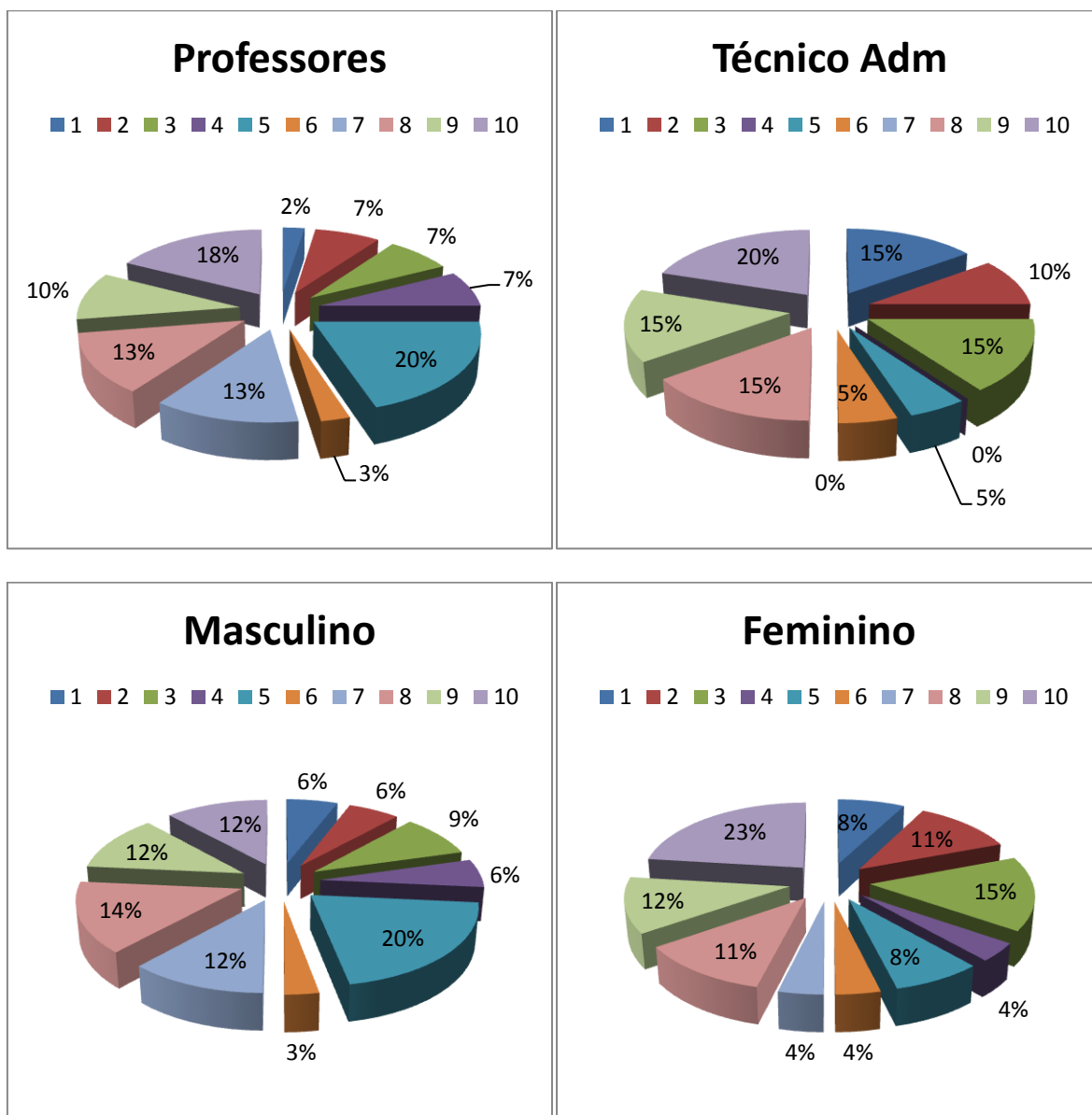


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Os funcionários (61% dos professores, 80% dos técnicos-administrativos, 70% dos homens e 66% das mulheres) pesquisados concordam que a falta de avaliação por meritocracia causa a desmotivação no CCSA. Os técnicos-administrativos e os homens são muito afetados do que os professores e as mulheres.

De acordo como Zangales (2015), uma vez que os méritos não são devidamente valorizados em regime onde não há competitividade e estabilidade, isso causa a desmotivação dos funcionários. Até na vida corrente quando a pessoa não se sente valorizada pelo trabalho cumprido, a pessoa fica desmotivada, e isso se verifica também no CCSA onde aconteceu a pesquisa.

Figura 12: Sobrecarga das atividades

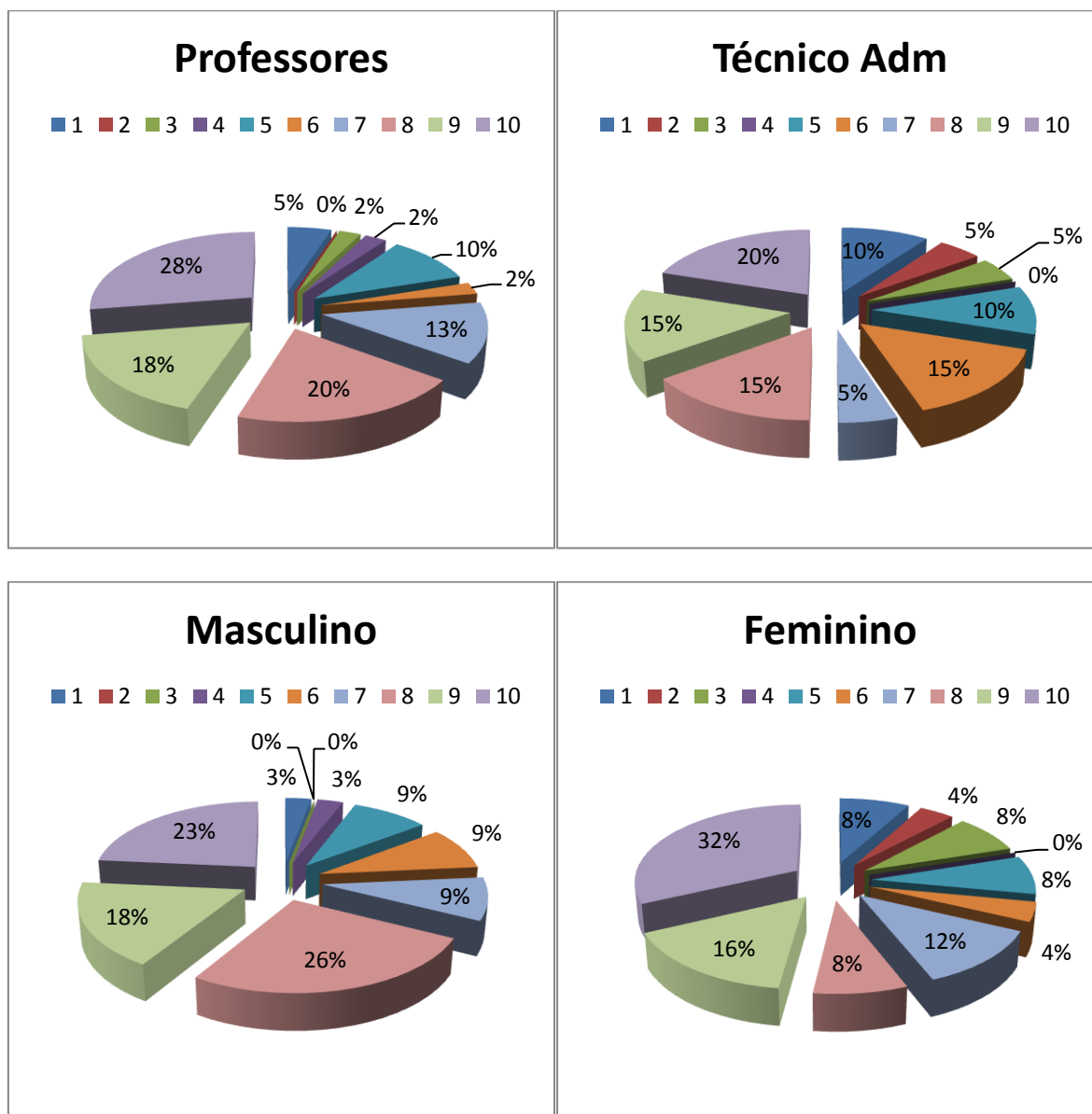


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Quanto à sobrecarga das atividades, a maioria dos funcionários (54% dos professores, 50% dos técnicos-administrativos, 50% dos homens e 50% das mulheres) se sente desmotivada pela carga horária.

Conforme Chantlat (2002) e Leal e Teixeira (2009) o aumento de carga horária de atividades afeta o rendimento dos funcionários. Isso acaba por desmotivar os funcionários.

Figura 13: Excesso de burocracia

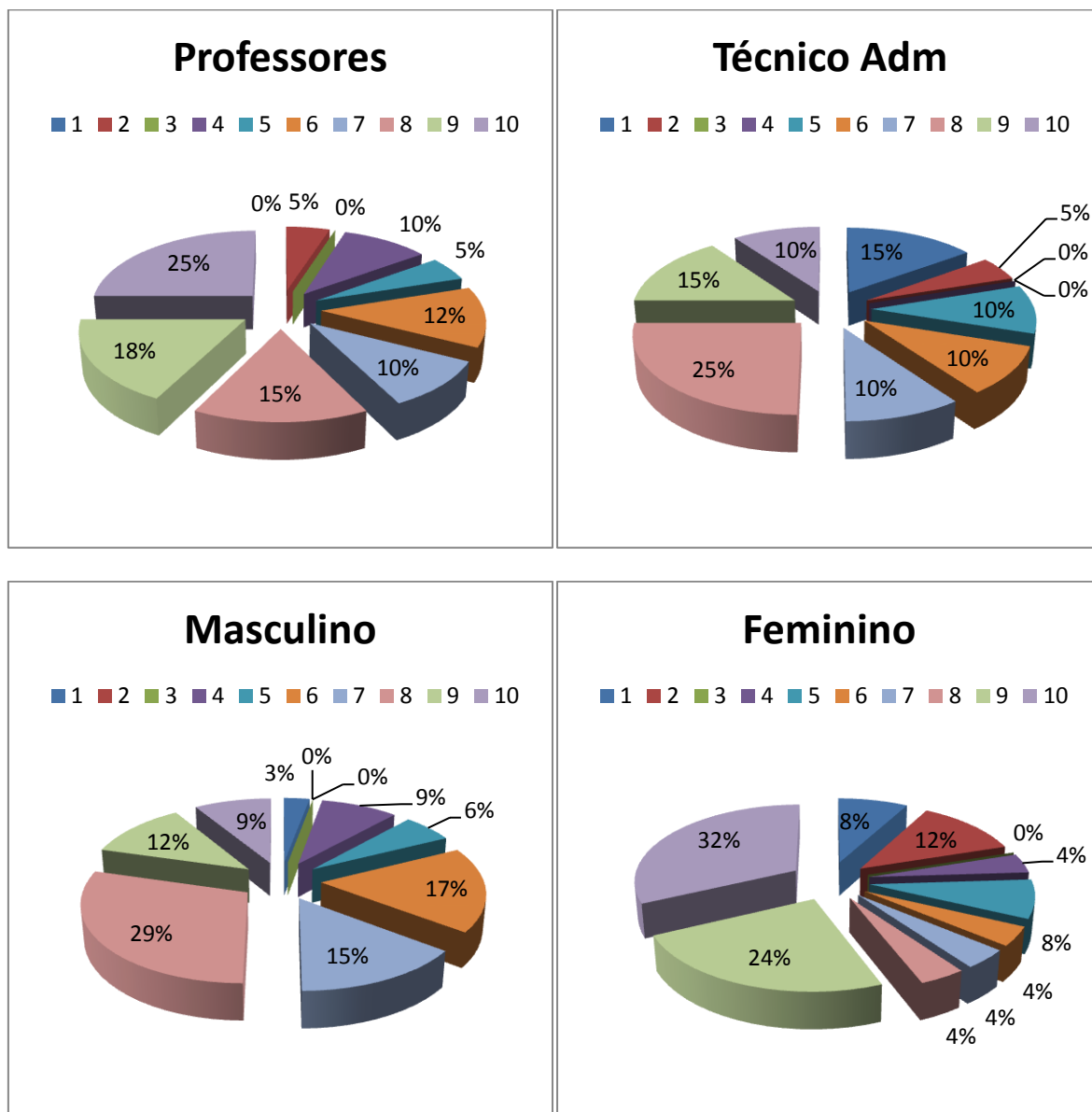


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Em relação ao excesso de burocracia no trabalho, os gráficos mostram como os funcionários são desmotivados (79% dos professores, 55% dos técnicos-administrativos, 76% dos homens e 68% das mulheres) no CCSA.

Hondeghem e Myriam (2001), destaca a burocracia como um fator que pode desencadear a motivação. As figuras ilustram como os funcionários do CCSA se consideram muito desmotivados pelo excesso de burocracia no trabalho.

Figura 14: Comunicação interna deficitária

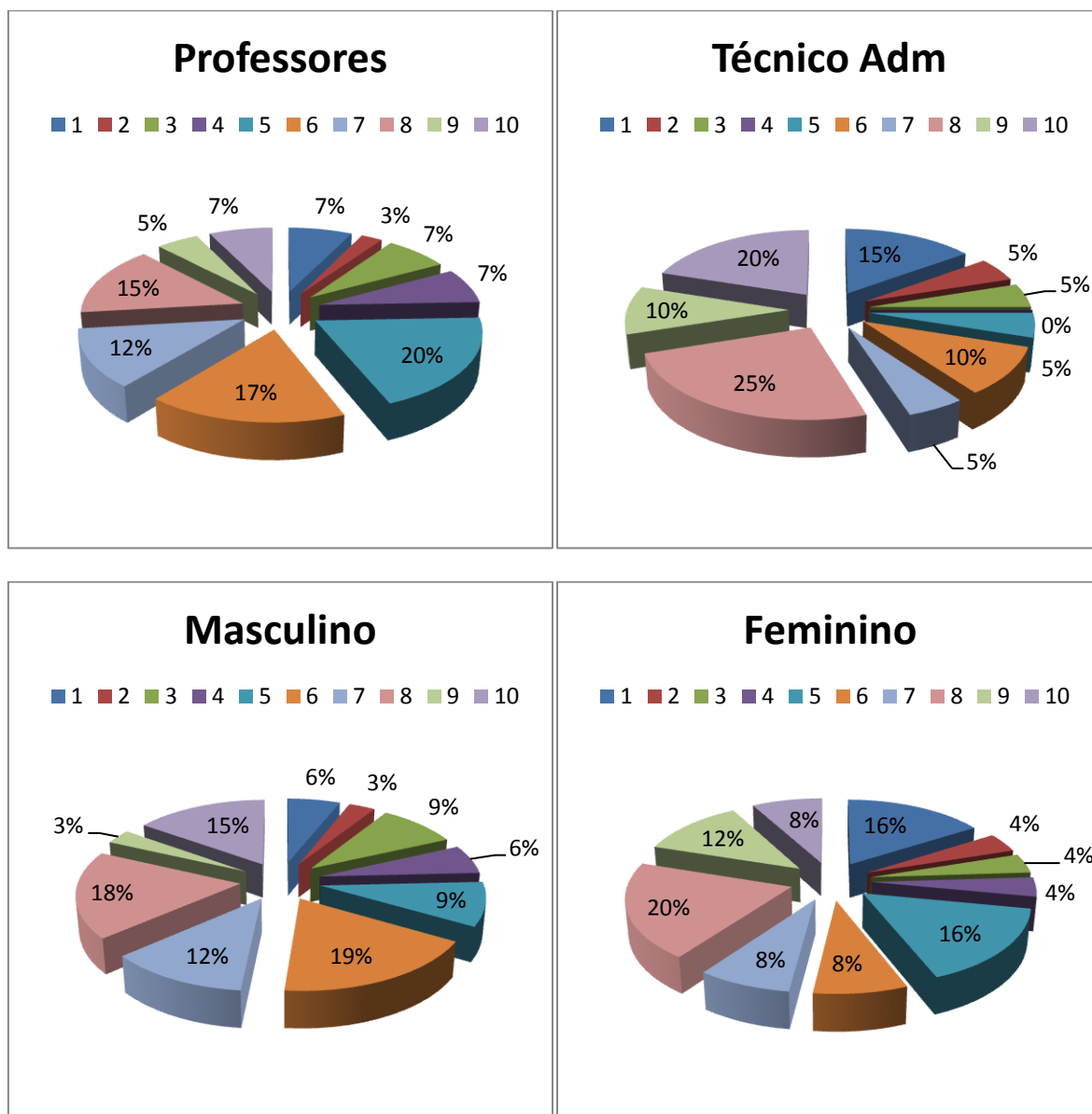


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Em conformidade com Chiavenatto (2004), a comunicação com os empregados é um fator indispensável para o sucesso administrativo. Um fator que falta no CCSA e que causa a desmotivação.

A maioria dos funcionários (68% dos professores, 60% dos técnicos-administrativos, 65% dos homens e 64% das mulheres) acha que a falta de comunicação interna no CCSA causa a desmotivação e o resultado dos gráficos confirma como a situação é evidente.

Figura 15: Efetivo insuficiente

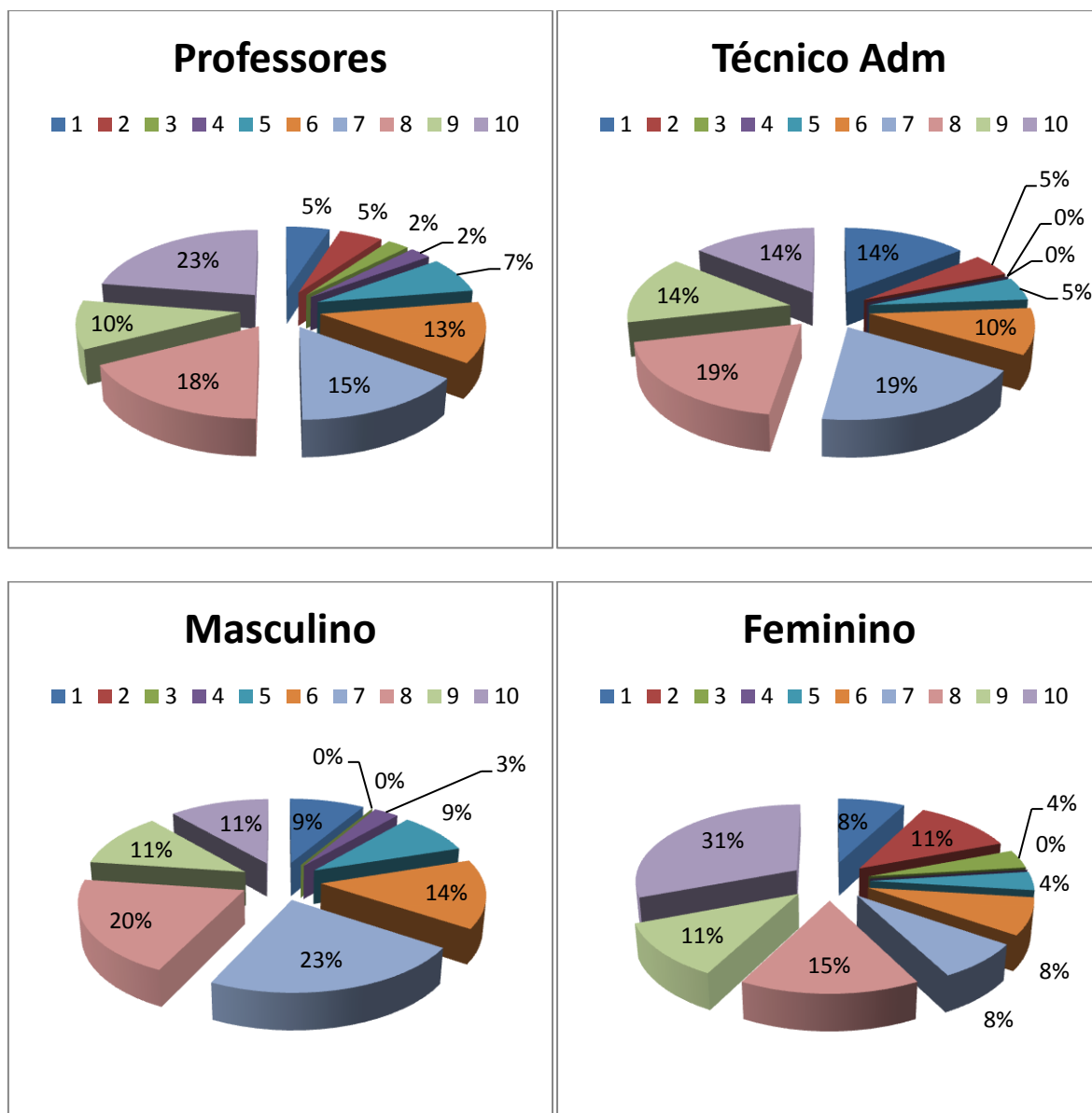


Fonte: Dados da pesquisa 2017

De acordo com Annie e Myriam (2001), o efetivo insuficiente suscita a desmotivação porque as pessoas ficam sobrecarregadas com as atividades. E também, Chantlat (2002) e Leal e Teixeira (2009) acrescentaram que o aumento de carga horária de atividades afeta o rendimento que causa a desmotivação.

Os funcionários do CCSA (39% dos professores, 57% técnicos-administrativos, 48% dos homens e 48% das mulheres) concordam que o efetivo insuficiente causa a desmotivação. os técnicos-administrativos precisam de aumento do efetivo do que os professores para não ficar sobrecarregados.

Figura 16: Distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração

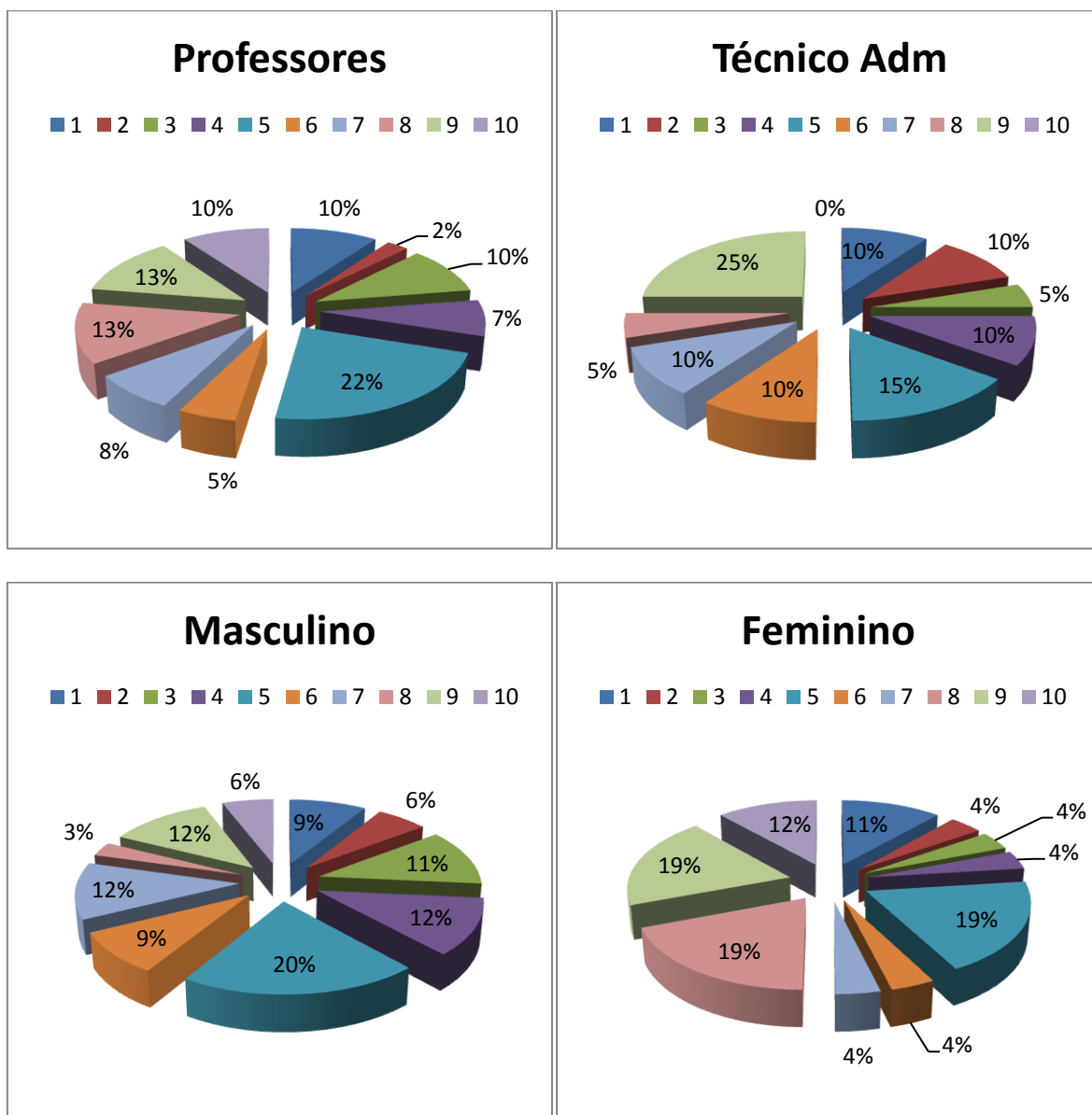


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Segundo Annie e Myriam (2001), o distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração desencadeia a desmotivação.

As figuras dos funcionários (66% dos professores, 66% dos técnicos-administrativos, 65% dos homens e 65% das mulheres) concordam que o distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração causa a desmotivação no CCSA, onde foi aplicada a pesquisa.

Figura 17: Complexidade da legislação

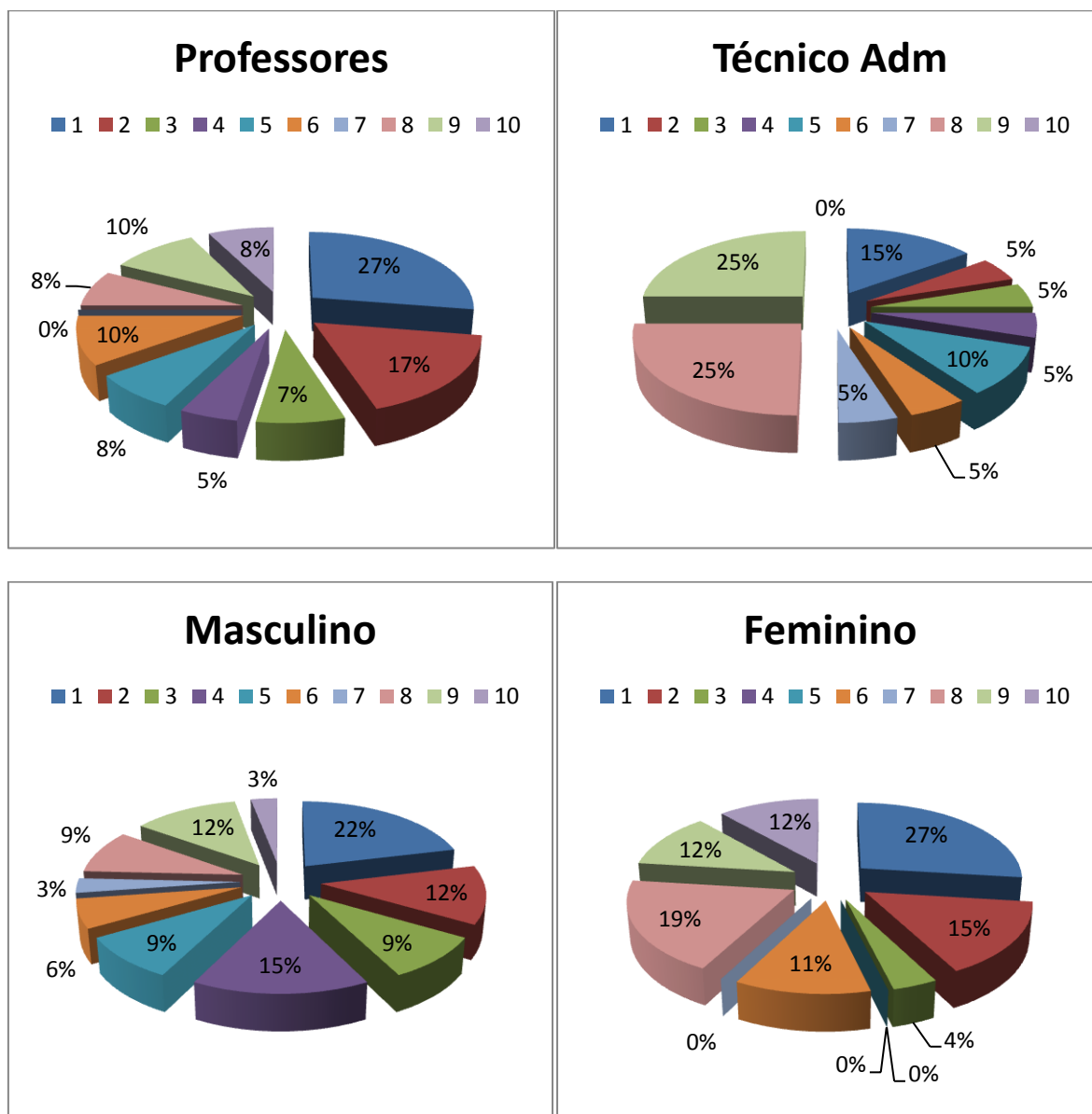


Fonte: Dados da pesquisa 2017

44% dos professores, 40% dos técnicos-administrativos, 54% das mulheres concordam com o que Annie e Myriam (2001) disseram que a complexidade da legislação faz parte das causas de desmotivação no trabalho.

Entretanto, 38% do gênero masculino divergem sobre o ditado de Annie e Myriam. Os homens comparado às mulheres, as últimas concordam com 54% contra 38% que discordam.

Figura 18: Falta de autonomia para o trabalho



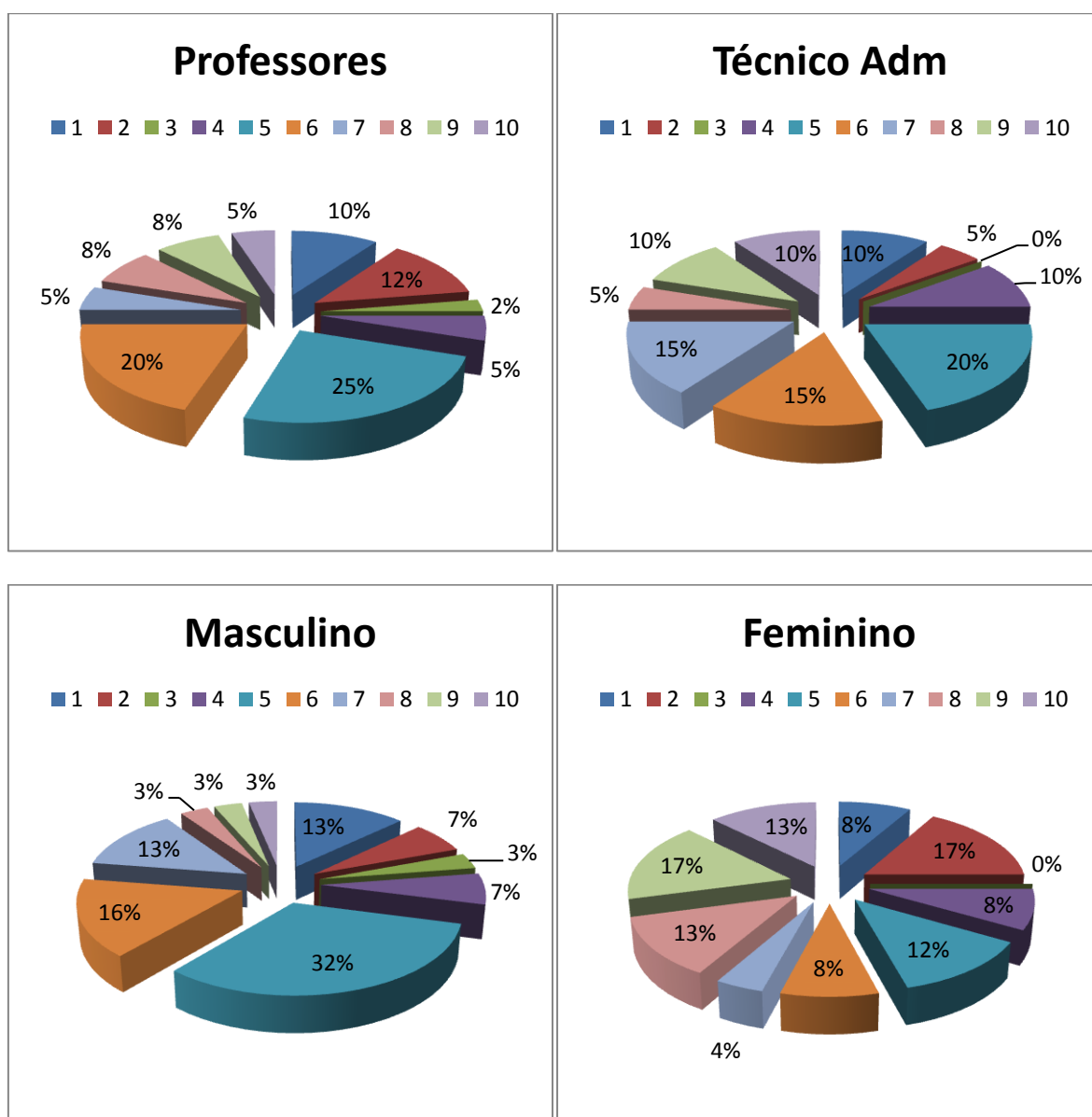
Fonte: Dados da pesquisa 2017

Conforme com Chantlat (2002), a falta de autonomia faz parte dos fatores que desmotivam o servidor público.

Nesse item, somente, 55% dos técnicos-administrativos acham que a falta de autonomia causa desmotivação para eles. Os técnicos-administrativos não têm autonomia.

Enquanto, 56% dos professores, 58% dos homens e 46% das mulheres que foram pesquisados no CCSA pensam que a falta de autonomia no trabalho não é para eles uma causa de desmotivação. Exatamente pelo tipo de trabalho que executam.

Figura 19: Enfraquecimento do comportamento ético

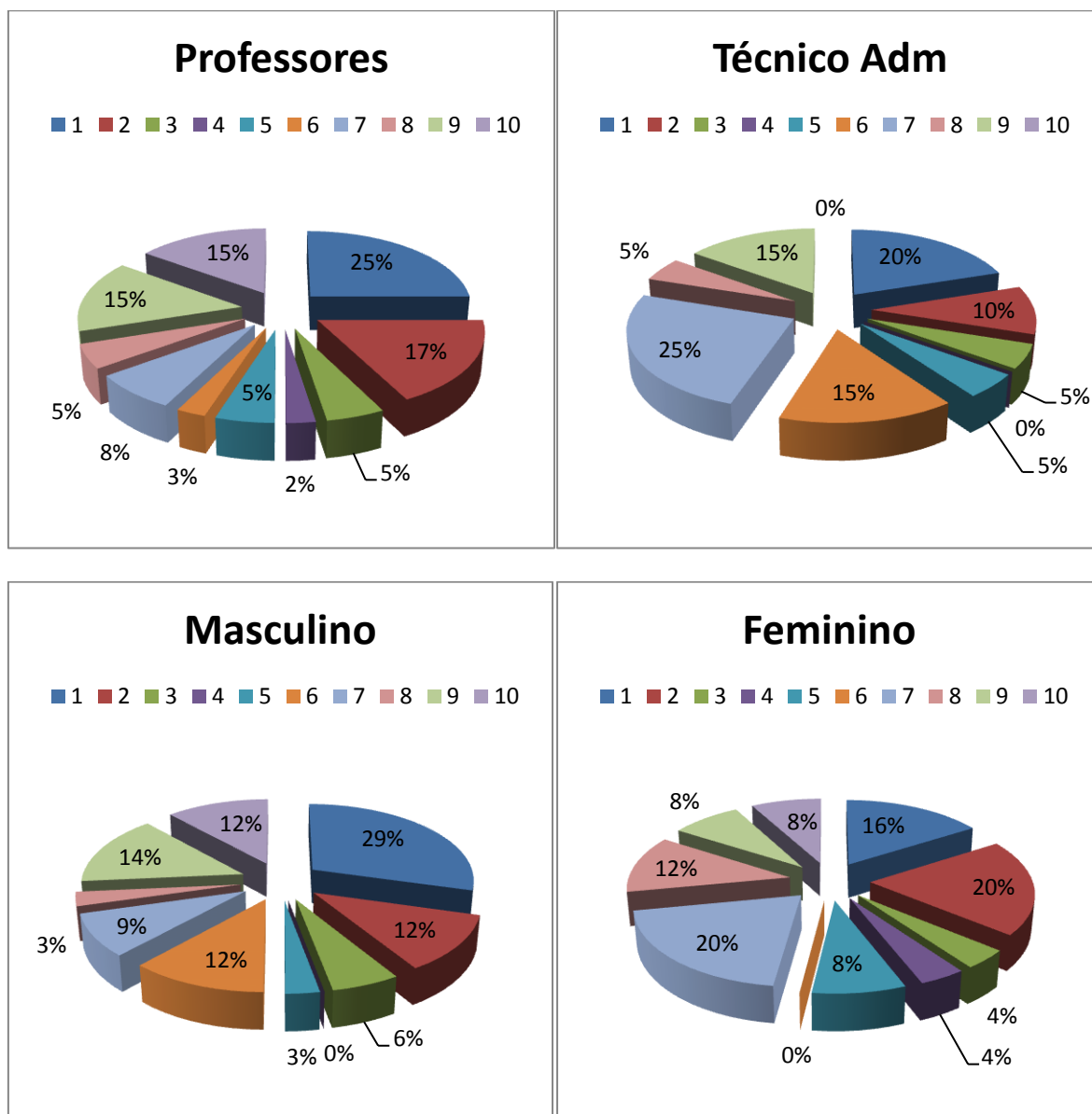


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Maciel (2007) e Chantlat (2002) pensam que a desmotivação no trabalho pode causar consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para a organização. Quanto ao enfraquecimento do comportamento ético no serviço público. Observou-se que 45% dos professores, 48% dos homens são na zona de neutralidade.

Enquanto, 40% dos técnicos-administrativos e 47% das mulheres concordam que são desmotivadas pelo enfraquecimento do comportamento ético no serviço público.

Figura 20: Ingerência política partidária

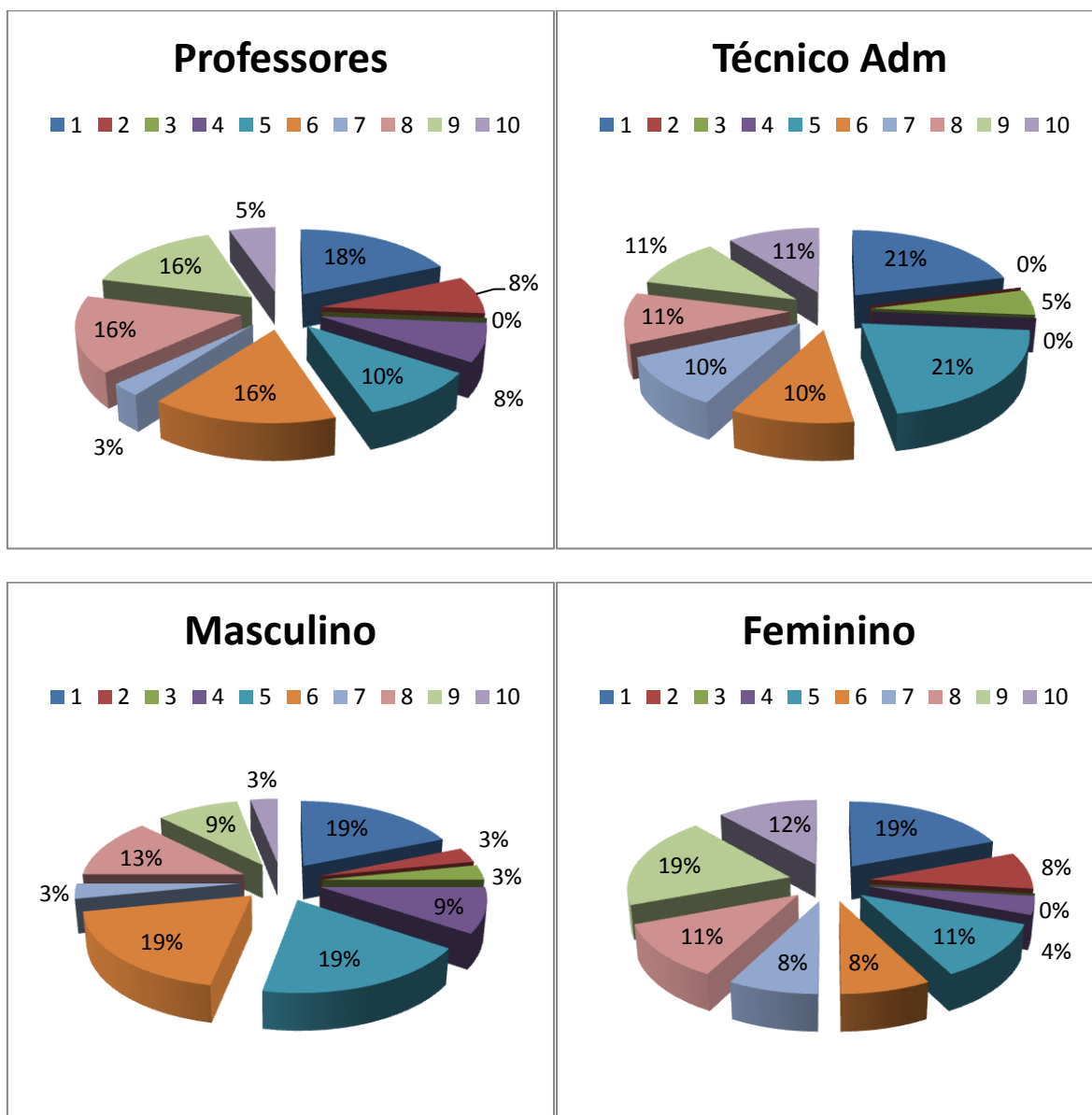


Fonte: Dados da pesquisa 2017

Pires e Macedo (2006) afirmam que as empresas públicas são mais vulneráveis à interferência do poder político. Em relação à Ingerência política partidária no trabalho: 49% dos professores, 47% dos homens e 48% das mulheres do CCSA concordam.

Enquanto 45% dos técnicos-administrativos discordam que a ingerência política partidária desmotiva os funcionários do CCSA da UFPB.

Figura 21: Perda do interesse para a realização de uma tarefa

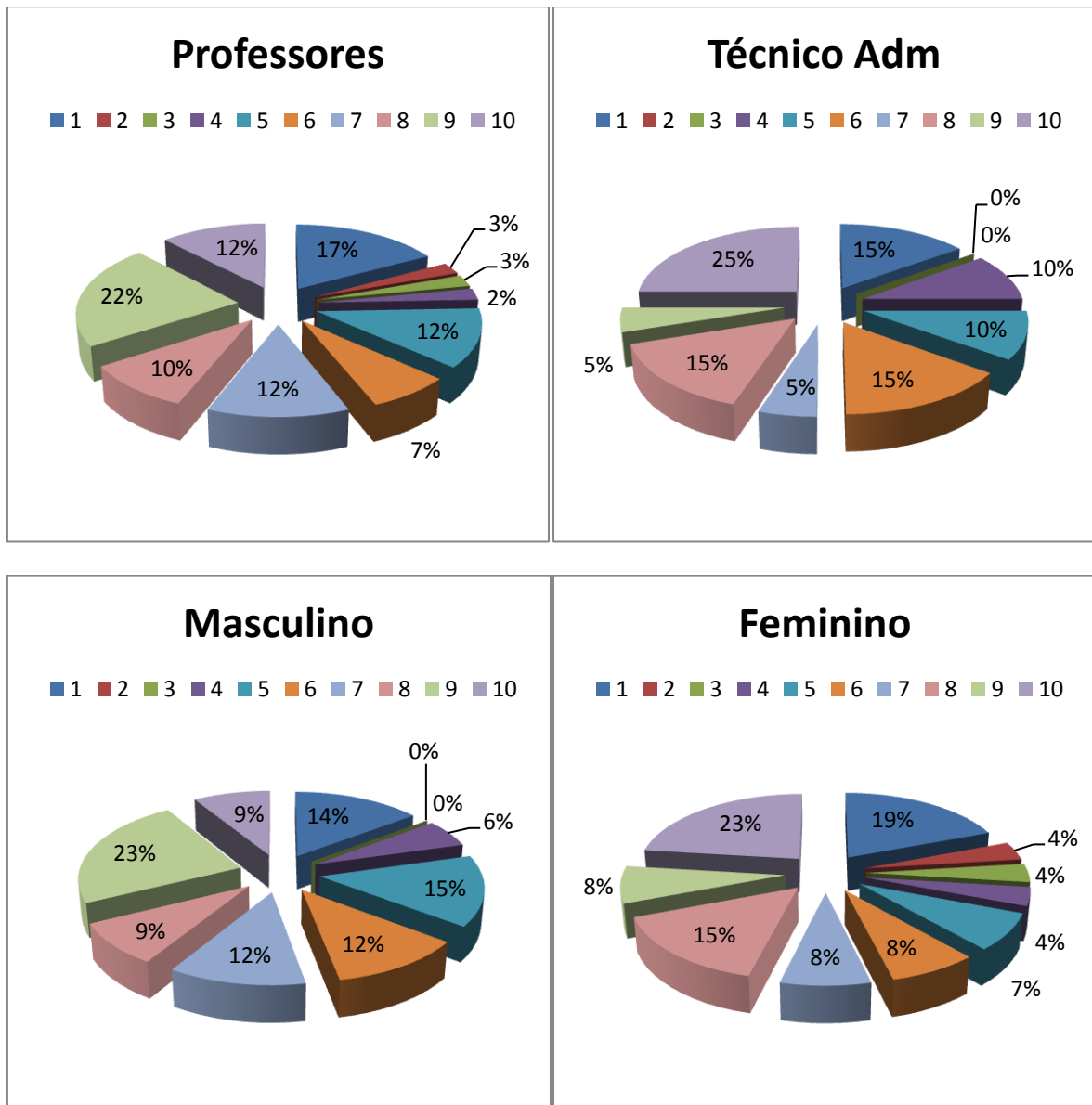


Fonte: Dados da pesquisa 2017

De acordo com Robbins (2005), a perda do interesse para a realização de uma tarefa pode causar a desmotivação. No CCSA, 40% dos professores, 43% dos técnicos-administrativos e 50% das mulheres concordam que a perda do interesse causa a desmotivação.

Enquanto, 38% dos homens se consideram neutros sobre a perda de interesse para a realização de uma tarefa.

Figura 22: Falta de incentivo e iniciativa



Fonte: Dados da pesquisa 20017

Hondeghem e Myriam P (2001) destacam que a falta das rápidas mudanças no ambiente de trabalho pode causar a desmotivação. Maciel (2007) completa que a desmotivação no trabalho pode causar consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para a organização.

No caso, a falta de incentivo e iniciativa causa a desmotivação dos funcionários (56% dos professores, 50% dos técnicos-administrativos, 53% dos homens e 54% das mulheres) no CCSA.

Tabela 1: Os aspectos impactantes da desmotivação dos funcionários do CCSA.

IMPACTOS		CATEGORIA				GÊNERO			
		Professores		Técnicos Administrativos		Homens		Mulheres	
		C	D	C	D	C	D	C	D
1	Estilo de liderança inadequado.	61%	39%	60%	40%	58%	42%	64%	36%
2	Sub aproveitamento profissional.	51%	49%	65%	35%	61%	39%	54%	46%
3	Meritocracia.	61%	39%	80%	20%	70%	30%	66%	34%
4	Excesso de burocracia.	79%	21%	55%	45%	76%	24%	68%	32%
5	Comunicação interna deficitária.	68%	32%	60%	40%	65%	35%	64%	36%
6	Distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração	66%	34%	66%	34%	65%	35%	65%	35%

Fonte: Dados da pesquisa 2017.

De acordo com a Tabela 1, pode-se observar os aspectos impactantes da desmotivação de concordância e discordância dos professores e técnicos administrativos. Em adição, a tabela mostra também os aspectos impactantes segundo o gênero, ou seja, homem e mulher.

Portanto, os resultados que constam na Tabela 1 evidenciam que as causas que mais impactam a desmotivação referem-se a estilo de liderança inadequado, meritocracia, sub aproveitamento profissional, excesso de burocracia, comunicação interna deficitária, distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração.

Quanto, ao estilo de liderança inadequado, quase tem igualdade de concordância entre os professores com 61% e os técnicos administrativos com 60%. Em relação ao gênero: as mulheres com 60% concordam mais do que os homens com 58% sobre a liderança inadequada no CCSA.

Falando da meritocracia, este aspecto impacta muito os técnicos administrativos com 80% de concordância do que os professores com 61%. Segundo o gênero os homens com 70% são mais do que as mulheres com 66%. De acordo com Zangalas (2015), uma vez que os méritos não são devidamente valorizados em regime onde não há competitividade e estabilidade, isso causa a desmotivação dos funcionários.

Em conformidade ao sub aproveitamento, 65% dos técnicos-administrativos se sentem subaproveitados do que os professores com 51% e 61% dos homens são um pouco impactados pela desmotivação do que 54% das mulheres do CCSA.

Em relação ao excesso de burocracia, 79% dos professores são muito desmotivados enquanto que 55% dos técnicos administrativos também o são. Os homens com 76% são mais impactados na desmotivação do que as mulheres que têm 68%.

Segundo Annie e Myriam (2001), o distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração impacta na desmotivação. Os professores e os técnicos-administrativos têm o mesmo grau de concordância que é de 66% de desmotivação. 65% dos homens e 65% das mulheres são desmotivados sobre o distancionamento da realidade em relação à gestão pública adotada no CCSA .

5 CONCLUSÃO

A motivação humana tem se tornado um assunto cada vez mais importante para as organizações atuando no mercado moderno. Com o desenvolvimento da teoria das relações humanas, a preocupação das organizações é de valorizar o homem como o ser humano sem esquecer que as pessoas são diferentes e precisam de um tratamento personalizado. A pesquisa constatou a variedade de satisfação que cada funcionário dá a um fator dado. Vergara (2000) ainda completou que a motivação é absolutamente intrínseca, está dentro de nós, o que vem de fora é estímulo.

O objetivo da pesquisa é de compreender as causas de motivação no trabalho dos funcionários do CCSA da UFPB. Em relação às respostas coletadas, pode-se afirmar que o objetivo da pesquisa foi alcançado.

As causas que mais impactam na produtividade dos funcionários no CCSA da UFPB são: a meritocracia, o estilo de liderança inadequado, o sub aproveitamento, o excesso de burocracia, comunicação interna deficitária e o distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração.

Foi relevante abordar esta pesquisa porque no mundo acadêmico, esta pesquisa será uma contribuição para o início de novas pesquisas sobre o tema da desmotivação. No CCSA, a pesquisa vai contribuir a melhorar situações, engendrar melhores desempenhos no comportamento dos funcionários públicos onde eles trabalham.

A pesquisa percebeu que as causas que levam a desmotivação profissional partem não somente de fatores psicológicos, mas também a fatores relacionados com ambiente físico. É importante compreender as causas que desmotivam os funcionários públicos e a partir disso, tentar colocar em prática as iniciativas que motivam.

No entanto, segundo as pesquisas, a motivação é a ação ou o efeito de motivar, é a geração de causas, motivos, sentidos ou razões para que um funcionário seja animado em suas relações. Existem formas e alternativas que poderiam ser utilizadas pelas organizações que possuem os funcionários desmotivados. A desmotivação pode ser minimizada se os fatores de desmotivações forem minimizados.

5.1 Limitações da pesquisa

A primeira limitação prende-se com o local da aplicação do questionário da pesquisa, ou seja o facto de o seu preenchimento ter corrido durante o tempo de intervalo entre as aulas. Como tal, os professores podem ter sentido alguma pressão para responder de modo social.

A segunda limitação tem a ver com a dificuldade de completar a amostra dos professores. Não foi fácil mas, a amostra foi atingida.

6 REFERÊNCIAS

1. ANNIE Hondeghem, Myriam P. **Pyramide Revue**. La motivation des fonctionnaires du Ministère des Finances. <https://pyramides.revues.org/510#tocto2n2> . Acesso em 26 de Outubro 2016.
2. ANDUJAR, Andrea Martins, FÁTIMA, Regina Teixeira. **Comportamento Humano**. Florianópolis: CEFET-SC, 2008.
3. BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.
4. CASTRO, Alfredo Pires de C. **Manual de Gestão de Pessoa e equipe: Estratégia e tendências**. São Paulo: Gente, 2002.
5. CHANTLAT, JF. **O Gerencialíssimo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos setores públicos**. 2002. Trabalho apresentado no Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal. 2002. P. 1-9.
6. CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral de Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Edição compacta. Rio de Janeiro; Elsevier, 2004.
7. GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1.ed.- reimpr. São Paulo: Atlas, 2011
8. PIRES, Macedo. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil**, Rap, Rio de Janeiro, 2006.
9. LEAL, Teixeira. **Analysis on the situation of human resources for sanitary surveillance**. Interface: Comunicação, Saúde, Educação, Botucatu, v. 13, n. 30, p. 167-179, 2009
10. LOPES, TOMA de VILANOVA MONTEIRO. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980. 155 p.
11. MACIEL, SÁ. **Motivação no trabalho: uma aplicação do modelo dos dois fatores de Herzberg**. Studia diversa, CCAE-UFPB, 2007.
12. MORGAN, **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996
13. Patrícia Ramos, **As causas de desmotivações**. Brasília, 2009

14. PISANI, Elaine Maria, **Psicologia geral**. 5 ed. Porto Alegre: Vozes, 1985. 90 p.
15. ROBBINS, STEPHEN P. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2003. 132 p.
16. _____. **Comportamento Organizacional**. Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.
17. RICARDO Miotto, **Folha de São Paulo**. A desmotivação do funcionário público e o vento na cara. <http://naovenhacomhistorinha.blogfolha.uol.com.br/2015/09/25/a-desmotivacao-do-funcionario-publico-e-o-vento-na-cara/> Acesso em 30 setembro. 2016.
18. SILVA, Edna L. da; MENEZES, Estera M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. UFSC – 4 ed. rev. atual. Florianópolis, 2005.
19. STEINBACH, Adenir. Auditoria Pública. Florianópolis: CEFET-SC, 2007.
20. VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2011.
21. William et al. **Determinantes da desmotivação no trabalho**. *Revista de Administração de Roraima-UFRR*, Boa Vista, Vol 6. N.1, p.4-17, 2016.

APÊNDICE A



Universidade Federal da Paraíba
Centro de ciências Sociais Aplicadas
Coordenação do Curso de Graduação em Administração

Graduando: Kabwe Kasindi

Orientadora: Dra. Célia Cristina Zago

**PESQUISA: CAUSAS DE DESMOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS:
estudo em um Setor de uma Universidade Federal Brasileira.**

Eu, Kabwe KASINDI, estudante no curso de Administração na Universidade Federal da Paraíba. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora Celia Cristina Zago, cujo objetivo é de **“Compreender as causas de desmotivação dos funcionários públicos de um setor de uma universidade pública Brasileira, em João Pessoa-PB.”**

A sua identidade será mantida em sigilo e que todas as informações prestadas serão utilizadas unicamente para os fins desta pesquisa.

Agradeço antecipadamente a tua contribuição.

DADOS SOCIO-PROFISSIONAIS

QUESTIONÁRIO N°-----

1. Gênero:

() Masculino () Feminino

2. Função:

() Professor(a) () Técnico Administrativo(a)

3. Tempo de trabalho na UFPB:-----

Sobre a desmotivação.

Dos itens abaixo, assinale em uma escala de 01 a 10, onde 01 significa: “discordo totalmente” e 10 significa: “concordo totalmente” quais e em que nível podem ser causa para desmotivação no teu setor de trabalho.

4	Considera-se desmotivado (a) pelo ambiente de trabalho ruim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Considera-se desmotivado (a) pela insegurança de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Considera-se desmotivado (a) pela liderança ruim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Considera-se desmotivado (a) pelos conflitos na equipe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Considera-se desmotivado (a) pela falta de reconhecimento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Considera-se desmotivado (a) pelas metas intangíveis ou medíocres.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Considera-se desmotivado (a) pela falta de retorno de chefe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Considera-se desmotivado (a) Insatisfação salarial.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Considera-se desmotivado (a) pela falta de perspectivas de crescimento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Considera-se desmotivado (a) pelo sub aproveitamento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Considera-se desmotivado (a) pela meritocracia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Considera-se desmotivado (a) pela sobrecarga das atividades.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Considera-se desmotivado (a) pela burocracia, comunicação interna deficitária e o efetivo insuficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Considera-se desmotivado (a) pelo distanciamento da realidade em relação à gestão pública adotada pela administração.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Considera-se desmotivado (a) pelas complexidades da legislação.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Considera-se desmotivado (a) pela falta de autonomia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Considera-se desmotivado(a) pelo enfraquecimento do comportamento ético no serviço público.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Considera-se desmotivado (a) pelo ambiente sócio político.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Considera-se desmotivado (a) pela falta da diversidade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Por favor, verifique se nenhuma questão ficou sem resposta.

Agradeço a sua preciosa colaboração.